



Ramme- og lokalaftaler om organisering af virksomheders sikkerheds- og sundhedsarbejde

Sørensen, Ole Henning; Hasle, Peter

Publication date:
2004

Document Version
Publisher's PDF, also known as Version of record

[Link back to DTU Orbit](#)

Citation (APA):
Sørensen, O. H., & Hasle, P. (2004). *Ramme- og lokalaftaler om organisering af virksomheders sikkerheds- og sundhedsarbejde*. Institut for Produktion og Ledelse, DTU.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Ramme- og lokalaftaler om organisering af virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde

Ole H. Sørensen og Peter Hasle



Institut for Produktion og Ledelse
Danmarks Tekniske Universitet
September 2004

Udgivet 2004 af Institut for Produktion og Ledelse
Bygning 424, DTU, 2800 Kgs. Lyngby
Tlf. 45 25 48 00
www.ipl.dtu.dk,

ISBN 87-91035-19-8

Forord

Denne rapport indeholder resultaterne fra en undersøgelse af de erfaringer som organisationer og virksomheder inden for det private område har gjort sig med ramme- og lokalaftaler om alternative organiseringer af sikkerhedsorganisationen.

Arbejdsmiljørådet har taget initiativet til projektet, som er gennemført af Institut for Produktion og Ledelse på DTU. Lektor Peter Hasle har været projektleder, og desuden har adjunkt Ole Henning Sørensen samt studentermedhjælp Peter Hansen medvirket. Administrationschef Niels Kofod og konsulent Kaare Tendal fra Arbejdsmiljørådets Service Center har sammen med Peter Hasle og Ole Henning Sørensen været projektets styregruppe.

Vi vil gerne rette en tak til organisationerne for at udvise stor åbenhed og hjælpsomhed. Det gælder både i forhold til at fortælle om erfaringerne med ramme- og lokalaftalerne og ikke mindst i forhold til at skabe kontakt til virksomheder med lokalaftaler.

Derudover retter vi en stort tak til de mange virksomhedsrepræsentanter fra både ledelse og medarbejdere, der afsatte tid til interview og som fortalte åbent om deres erfaringer. Vi har i rapporten forsøgt at respektere den åbenhed ved at holde det enkelte firma og deres repræsentanter anonyme.

Rapporten starter med en sammenfatning og konklusion således at læseren hurtigt kan orientere sig i de vigtigste resultater. Derefter følger i kapitel 2 baggrunden for projektet og en sammenfatning af metoden. Kapitel 3 præsenterer organisationernes erfaringer med ramme- og lokalaftaler og kapitel 4 resultater fra virksomhederne. I kapitel 5 diskuteres resultaterne på tværs, og her lægges grunden til konklusionen som blev bragt i starten. Endelig sluttet med en række bilag med oversigt over rammeaftaler og med flere detaljer om den anvendte metode.

Indholdsfortegnelse

1	SAMMENFATNING OG KONKLUSION	7
1.1	Organisationernes erfaringer	7
1.2	Virksomhedernes erfaringer	8
1.3	Perspektiver	11
2	INDLEDNING	15
2.1	Baggrund	15
2.2	Undersøgelsesdesign	16
3	ORGANISATIONERNES ERFARINGER MED RAMMEAFTALERNE	19
3.1	Sammenfatning af resultater	19
3.2	Overblik over rammeaftalerne	20
3.3	Motiver og forventninger	20
3.4	Rammeaftalernes opbygning og indhold	21
3.5	Forhandlingsforløb	23
3.6	Udbredelse af kendskabet til ramme- og lokalaftalerne	24
3.7	Vejledning af medlemmer	25
3.8	Effekt og fremtid	26
4	VIRKSOMHEDERNES ERFARINGER MED LOKALAFTALERNE	29
4.1	Sammenfatning af resultater	29
4.2	Industriområdet	30
4.3	Detailhandelsområdet	35
4.4	Engroshandel, transport og service	38
4.5	Finansområdet	43
5	DISKUSSION AF RESULTATERNE	51
5.1	Metodediskussion	51
5.2	Forhandlingsforløbet	52
5.3	Modeller	54
5.4	Overholdelse af formelle krav	56
5.5	Effekt	57
5.6	Organisationernes rolle	58
5.7	Sammenligning med det offentlige område	59
	BILAG 1. OVERSIGT OVER INDGÅEDE RAMMEAFTALER OG VEJLEDNINGER	61
	BILAG 2. UNDERSØGELSESMETODE	63

BILAG 3. INTERVIEWGUIDE FOR ORGANISATIONER	67
BILAG 4. INTERVIEWGUIDE FOR VIRKSOMHEDER	69
BILAG 5. INTERVIEWGUIDE FOR TELEFONINTERVIEW	71
BILAG 6. ANVENDTE FORKORTELSER	73

1 Sammenfatning og konklusion

Institut for Produktion og Ledelse på DTU har for Arbejdsmiljørådet gennemført denne undersøgelse af organisationers og virksomheders erfaringer med brug af ramme- og lokal-aftaler om sikkerhedsorganisationen.

Undersøgelsen har dels afdækket organisationernes forventninger og ønsker til de lokal-aftaler, der er indgået på basis af rammeaftalerne, samt hvad deres hidtidige erfaringer er med udbredelsen af lokalaftaler, og dels er der gennemført en undersøgelse af virksomhedernes erfaringer med brug af lokalaftaler til organisering af arbejdsmiljøarbejdet, baseret på interview med repræsentanter for ledelse og medarbejdere. Det er yderligere undersøgt hvilke vanskeligheder der kan medføre at forsøg på at blive enige om en lokalaf tale ikke fører til et resultat.

1.1 Organisationernes erfaringer

Der er gennemført interview med 4 arbejdsgiverorganisationer og 9 arbejdstagerorganisationer. Størstedelen af organisationerne er oprindeligt gået positivt ind i arbejdet med at udarbejde rammeaftaler. Fra arbejdsgiverside har hovedmotivet været at give virksomhederne mulighed for at skabe en fleksibel og tilpasset sikkerhedsorganisation, der passer til den øvrige driftsstruktur. Man har haft forventning om at det vil effektivisere arbejdet og skabe større ansvarlighed for området. Generelt er der fra arbejdsgiverside tilfredshed med aftalerne, og de mener at forventningerne er blevet indfriet. Dog er dækningsgraden meget lille, undtagen inden for finansområdet. Der er ikke de store barrierer i virksomheder for at indgå aftalerne. Man har dog ikke tilstrækkelig viden til at udtale sig om effekten.

Fra arbejdstagerside har hovedmotivet været at skabe bedre vilkår for arbejdsmiljøarbejdet ved at indgå forpligtende aftaler. Dette forventer man opnået gennem øget effektivitet, øget forpligtelse og bedre organisering. Man har også haft en forventning om at aftalerne kunne skabe øgede kvalifikationer hos sikkerhedsrepræsentanter og arbejdsledere. Heller ikke arbejdstagerne har de store erfaringer med effekterne af aftalerne. Nogle organisationer kender slet ikke lokalaftalernes indhold. Der spores nogen skepsis blandt arbejdstagernes organisationer vedrørende aftalernes effekt.

Inden for industriområdet er der forholdsvis få aftaler, og ikke mange medarbejdere er dækket af aftaler. En del af forklaringen ligger formodentlig i, at der på dette område skal gennemføres en afstemning blandt alle medarbejdere.

Inden for detailhandelsområdet er der også få aftaler, men de dækker forholdsvis mange ansatte fordi nogle af virksomhederne er relativt store.

Inden for engros-, transport og serviceområdet er der få aftaler og ringe dækning, men også her er der enkelte meget store virksomheder som har lokalaftaler. Rammeaftalen er den mest fleksible, men det har ikke resulteret i en større udbredelse.

Inden for finansområdet er der en del aftaler og stor dækning, idet der er nogle meget store virksomheder inden for området. Rammeaftale og vejledning er meget veludbyggede. Udbredelsen skyldes ifølge branchens organisationer at virksomhederne har en meget stor interesse i at være korrekt og veldokumenteret organiseret.

Organisationerne gjorde et vist pr-arbejde for aftalemulighederne kort efter at rammeaftalerne blev udarbejdet. Siden hen er der ikke aktivt blevet gjort meget andet end at mulighederne nævnes på møder og ved konkrete henvendelser. I nogle arbejdstagerorganisationer er kendskabet til aftalemuligheden forholdsvis lille. Der er ingen formelle systemer til at følge udviklingen i brugen af lokalaftaler – hverken om der indgås nye aftaler eller om aftalerne fungerer efter hensigten. Begge parter forlader sig på, at medlemmerne vil henvende sig hvis der opstår problemer, og på at virksomhederne overholder reglerne for indsendelse af indgåede aftaler. Organisationerne er ikke tilfredse med den opnåede dækningsgrad, men de har ikke overvejet konkrete initiativer til at øge udbredelsen af aftalerne. Utilfredsheden bunder især i uenigheder mellem parterne om, hvordan kontakten til virksomhederne skal forvaltes. Nogle af lønmodtagerorganisationerne er usikre på om rammeaftalerne skal fortsætte i deres nuværende form. Inden for finansområdet har samarbejdet mellem arbejdstager- og lønmodtagerorganisationer været forholdsvis tæt. Det er nok en del af forklaringen på den forholdsvis høje udbredelse.

Overordnet set er der en forventning om at der vil komme flere aftaler i fremtiden. Det forventes at aftalerne vil være en god mulighed i forbindelse med arbejdsmiljøcertificering, som vil stille krav til øget dokumentation af arbejdsmiljøarbejdet. Der er derfor en forventning om en langsomt stigende interesse. Der er ingen initiativer i gang for at understøtte denne udvikling. Der er et ønske om at der etableres uddannelsesmuligheder i forbindelse med de nye kompetencer, der skal bruges i nye organisationsformer, fx efter en sammenlægning af sikkerheds- og samarbejdsudvalg. Der er tillige et ønske om at afklare forholdet mellem rammeaftalen og samarbejdsaftalen. Derudover er der ikke blevet udtrykt ønske om en justering af aftalemuligheden fra organisationernes side.

Det blev fra arbejdsgiverside foreslået at fleksibiliteten i aftalemuligheden blev yderligere øget. Det blev også foreslået at der eventuelt kunne stilles krav om at udarbejde aftaler. En enkelt arbejdsgiverorganisation mente at aftalerne burde justeres så det skulle være sværere at opsige aftalen, fordi trussel om opsigelse kan benyttes som unødigt hård pression. Endelig blev det foreslået at reglerne for vedtagelse blev bedre specificeret. Fra arbejdstagerside blev det foreslået at aftalerne skulle omfatte arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø.

Der har været forholdsvis få uenigheder omkring indgåelsen af rammeaftaler. Et af de største konfliktpunkter drejer sig om i hvor høj grad organisationerne må blande sig med rådgivning, og om organisationerne har en form for indsigelsesret i forhold til de lokalaftaler der er indgået på virksomhederne. Undersøgelsen viser at mange virksomheder værdsætter organisationernes rådgivning i forhandlingsprocessen. Mange finder det naturligt at deres organisationer læser lokalaftalerne igennem og siger god for dem. Der er dog nogle virksomheder der mener at organisationer ikke bør blande sig i virksomhedernes ”indre anliggender”. Dette er tydeligvis et kontroversielt emne.

Generelt set er arbejdsgiverorganisationerne imod en egentlig godkendelse, mens arbejdstagerorganisationerne gerne vil godkende aftalerne, fordi de frygter at deres medlemmer kan blive løbet over ende. Begge parter er forsigtige med at blande sig, hvis medlemmer ikke selv har rettet henvendelse.

1.2 Virksomhedernes erfaringer

Der er identificeret 52 virksomheder med lokalaftaler om organisering af sikkerhedsarbejdet og syv der har haft eller har opgivet at få en lokalafte. Dette tal vurderes at være tæt på det totale antal lokalaftaler på det private arbejdsmarked medio 2004, som formelt er indgået på virksomhederne. I undersøgelsen er der gennemført interview med A- og B-

siden på 29 af disse virksomheder, og med den ene part alene på yderligere fire virksomheder.

Virksomhederne har meget forskellige forventninger og ønsker til brugen af lokalaftaler til organisering af arbejdsmiljøarbejdet. Samlet set er initiativet til at indgå en lokalaftale overvejende kommet fra ledelsen. Begge parter er enige om at lokalaftaler kan være med til at effektivisere arbejdsmiljøarbejdet. Der er en forventning om at en tilpasning af sikkerhedsorganisationen til driftsorganisationen vil føre til en effektivisering. Slankning og forenkling nævnes som motiv fra begge sider. A-siden lægger lidt mere vægt på det økonomiske aspekt, mens B-siden henviser til problemer med at finde engagerede sikkerhedsrepræsentanter. At opnå bedre dækning er et motiv som begge sider enes om i organisationer med mange små filialer. Forbedring i forhold til lovens krav og formalisering af eksisterende praksis nævnes som et motiv fra begge sider i flere virksomheder. Men der er mange variationer over motiverne til at indgå lokalaftaler, og der er et stort sammenfald mellem de to parter motiver.

Forhandlingerne tager forholdsvis lang tid (6 mdr. til 2 år), men de giver gennemgående ikke anledning til uoverstigelige uenigheder. Den lange forhandlingstid afspejler bl.a. en usikkerhed ved at bryde med gamle traditioner. Sådanne brud kræver både forhandlinger mellem parterne og mange diskussioner i parternes bagland. Virksomhederne fortæller at forhandlingerne er vigtige, og at diskussionerne i sig selv er med til at skabe forbedringer og ejerskabsfølelse. For at opnå en tilstrækkelig grad af ejerskab og engagement er det vigtigt at tage sig den nødvendige tid til beslutningsprocesserne. Formalisering og skriftlighed har i flere tilfælde vist sig at være positivt i sig selv. Processen med at skrive ned hvad man vil opnå med arbejdsmiljøarbejdet og hvordan tingene skal gøres, fører til større klarhed og får løst op for gamle uoverensstemmelser. Nogle virksomheder tager dog afstand fra stor skriftlighed fordi de allerede har et velfungerende samarbejde.

I praksis leder lokalaftalerne til mange forskellige måder at organisere arbejdsmiljøarbejdet på. Dette kan i sig selv ses som en succes for aftalemuligheden, fordi det viser at den muliggør en fleksibel tilpasning af sikkerhedsorganisationen. I undersøgelsens diskussionsafsnit er de forskellige konkrete organisatoriske ændringer blevet generaliseret til fire typiske modeller. I praksis blandes elementer fra flere af modellerne imidlertid ofte sammen. De fire modeller er:

Centraliseret decentralisering. I denne model kobles sikkerhedsorganisationen til linieorganisationen, således at beslutninger om arbejdsmiljø på samme måde som andre beslutninger skal træffes i linien. Sikkerhedsgruppen får ansvaret for at løse problemerne lokalt. Det centrale niveau fastlægger arbejdsmiljøpolitikken og styrkes gennem øget ledelseskompetence - i flere tilfælde med den administrerende direktør som formand og med deltagelse af centrale medarbejderrepræsentanter. I nogle tilfælde oprettes nye positioner som fuldtids- eller fællessikkerhedsrepræsentanter. Man kan derfor tale om en større grad af decentral beslutnings- og løsningskompetence, samtidig med at der sker en centraliseret politikfastlæggelse. Modellen passer bedst til større virksomheder, hvor sikkerhedsorganisationen er blevet et ineffektivt sagsbehandlende organ uden egentlig beslutningskompetence.

Regionalisering. Modellen passer på virksomheder der har et stort antal butikker eller filialer. Der etableres typisk sikkerhedsgrupper, som dækker et geografisk område af en vis maksimal størrelse og med et vist maksimum af medarbejdere. Modellen indebærer derfor normalt at der etableres færre sikkerhedsgrupper og dermed vælges færre sikkerhedsrepræsentanter. I mange tilfælde knyttes der elementer til lokalaftalerne, som handler om ekstra ud-

dannelse, tid til sikkerhedsarbejde og sikring af adgang til sikkerhedsrepræsentanter. Store landsdækkende virksomheder inden for finanssektoren, detailhandel og transport benytter denne model. Der er også eksempler på virksomheder hvor filialnettet kun dækker dele af landet.

Dækning af små enheder. På butiksområdet har man i butikskæder med mange meget små enheder og mange deltidsansatte valgt to forskellige løsninger. I den første vælges en fuldtids sikkerhedsrepræsentant for alle de små butikker, hvis hovedopgave det er at rejse rundt og besøge alle butikkerne. I den anden løsning dannes sikkerhedsgrupper i alle butikker, også dem med færre end 10 medarbejdere. Dette finansieres delvist af en forlænget valgperiode, hvilket sikrer en større kontinuitet og færre uddannelsesudgifter. På taxaområdet er der mange små vognmænd med midlertidigt ansatte og deltidsansatte, samlet i bestillingskontorer. Det er vanskeligt for den enkelte vognmand at oprette en selvstændig sikkerhedsorganisation, og man har forsøgt med at etablere fælles sikkerhedsorganisationer på tværs af vognmænd. Det forekommer som en oplagt god idé, men giver imidlertid problemer, fordi Arbejdstilsynet ifølge de implicerede ikke anerkender en sådan sikkerhedsorganisation.

Sammenlægning af sikkerheds- og samarbejdsudvalg. Denne model knytter sig ikke til en bestemt type virksomheder men i højere grad til ønsker om at arbejde sammenhængende med problemer der berører begge udvalg. Ved at sammenlægge udvalgene undgås dobbelte diskussioner om fx psykisk arbejdsmiljø og ensidigt gentaget arbejde. Strukturen bliver simplere. Direktøren sidder med ved bordet i alle sager. De virksomheder der forsøger dette beskriver at beslutninger bliver taget mere effektivt, både centralt og lokalt. Typisk bevares den lokale sikkerhedsorganisation. Sammenlægningen sker således kun på centralt niveau. Der findes dog også et eksempel, hvor sikkerhedsrepræsentanten lokalt får tillidsrepræsentantopgaver. Der er ofte delte meninger inden indførelse af denne model, og nogle virksomheder springer fra efter at have diskuteret den. I de virksomheder, som i denne undersøgelse anvender modellen, er begge parter positive.

Der er også nogle *tværgående tendenser*. I en række af lokalaftalerne har man valgt at skifte navnet sikkerhed ud med arbejdsmiljø. I disse virksomheder har man sprogligt opfattet sikkerhed som alt for snævert og et forkert signal til ledelse og medarbejdere i en tid hvor ergonomi og psykisk arbejdsmiljø er på dagsordenen. Flere virksomheder arbejder desuden systematisk med at nedsætte specielle arbejdsgrupper til at arbejde med særlige problemstillinger. Grupperne omfatter typisk personer som har særlige ekspertise eller er særligt berørt af problemstillinger. Der er desuden flere virksomheder som i sammensætningen af deres overordnede udvalg er gået bort fra den traditionelle paritet, oftest med færre ledelsesrepræsentanter, men det modsatte ses også i en enkelt virksomhed.

Størstedelen af virksomhederne med lokalaftaler giver udtryk for at aftalerne har haft en positiv effekt på arbejdsmiljøet. Virksomhederne kan imidlertid ikke dokumentere og isolere effekten fra andre organisatoriske ændringer. Det er derfor rigtigere at tale om resultater frem for målbare effekter. En række forskellige resultater bliver nævnt af begge parter. Det er fx højere deltagelsesprocenter i APV, at sikkerhedsudvalgsmøder faktisk afholdes, at der er kampvalg om sikkerhedsrepræsentantposten, at diskussionerne flyttes fra struktur og krav til indhold og indsatser, større synlighed af sikkerhedsorganisationen, større effektivitet, engagement og handlingsorientering.

Der er dog undtagelser. I en virksomhed føler medarbejdersiden at aftalen er blevet trukket ned om hovedet på dem, og at den primært er rettet mod nedskæringer. I en anden er med-

arbejdersiden meget tilfreds med aftalen, men mener ikke at den har udmøntet sig i særlige resultater. I en mindre del af de virksomheder, der ikke har ønsket at deltage i undersøgelsen, fungerer aftalen ifølge de respektive organisationer ikke godt.

Hvis man ikke når frem til en aftale, bunder det i nogle tilfælde i at man meget tidligt i processen opgiver, hvis en af parterne er skeptisk over for om processen kan lykkes.

Man er således i de fleste tilfælde helt klar over at det er nødvendigt med bred opbakning. På industriområdet er en hindring de specielle afstemningsregler¹. En anden specifik begrundelse for at fravælge fx regionalmodellen er den uro, som en nedskæring i antal stillinger med udvidet tillidsrepræsentantbeskyttelse vil medføre.

1.3 Perspektiver

Undersøgelsen af de 33 virksomheder peger helt generelt på positive erfaringer, også selv om virksomhederne har valgt meget forskellige modeller og løsninger. Undersøgelsen indeholder ikke en evaluering af arbejdsmiljøarbejdet i de undersøgte virksomheder. Der er dog intet der tyder på at virksomheder ikke har ret i den vurdering, at lokalaftalerne har ført til en styrkelse af arbejdsmiljøarbejdet. Alle problemer er selvfølgelig ikke løst, og der er sikkert også brug for yderligere tiltag for at fortsætte en positiv udvikling. Der er næppe tvivl om at mange andre virksomheder kunne have gavn af at forsøge sig med lokalaftaler om arbejdsmiljøarbejdet. En diskussion mellem ledelse og medarbejdere vil kunne give arbejdsmiljøet et løft. Det specielle ved aftalerne er det frivillige element. Det har helt sikkert spillet en væsentlig rolle for virksomhederne at parterne frivilligt er gået ind i arbejdet med en lokalaftale, og at de selv har bestemt dens indhold. En helt tilsvarende konklusion drages i evalueringerne på det offentlige område².

Undersøgelsen har ikke omfattet en afdækning af behovet for ændret organisering af sikkerhedsarbejdet hos virksomheder som ikke har aftaler. Virksomheder som har erfaringer med lokalaftaler er stort set entydigt positive, mens forbeholdene er langt større i virksomheder som ikke har erfaringer med lokalaftaler. Sammenholdt med det trods alt relativt begrænsede antal aftaler og de interviewede virksomheders mangel på kendskab til andre muligheder end deres egen, er der næppe tvivl om at mange virksomheder har et stort behov for mere information. Dette behov omfatter både kendskabet til muligheden for at lave lokalaftaler og til erfaringerne med forskellige modeller, som kan tjene som inspiration. Denne informationsvirksomhed kan ske branchevis, men der er også fælles erfaringer som rækker ud over den enkelte branche. En generel informationsvirksomhed kunne derfor også være gavnlig.

Et af de få omstridte punkter har været spørgsmålet om inddragelse af organisationerne. Gennemgående har arbejdsgiverne ønsket inddragelsen begrænset, og lønmodtagerne at den skulle udvides. I en række tilfælde har organisationerne været inddraget på forskellig måde. Typisk som rådgivere, men i nogle tilfælde også med kritiske kommentarer. Som hovedregel opfatter de undersøgte virksomheder denne inddragelse positivt. De ser det som naturligt at indsende en aftale og i nogle tilfælde at få kommentarer. Nogle virksomheder vil endda gerne have en egentlig godkendelse af en aftale for at kunne sikre sig at det formelle er i orden. Virksomhederne ser denne inddragelse som en god beskyttelse mod formelle problemer og som en mulighed for at få peget på svage elementer eller mangler som de ikke selv er opmærksomme på. Hvis der skulle ske en egentlig godkendelse, vil det

¹ Se tabellen i afsnit 3.4.

² Se afsnit 5.7.

dog i de fleste tilfælde blive opfattet som negativt. Det vil også stride mod ånden i systemet. Lokalaftalerne skal jo netop skabe lokal ansvarlighed og engagement.

Bekendtgørelsen³ stiller krav om en temmelig udførlig beskrivelse af hvorfor man vil ændre på sikkerhedsorganisationen, hvordan det effektiviserer arbejdet, og hvordan det skal evalueres. For at sikre at disse krav opfyldes, er orientering af organisationerne medtaget som et krav. Kravene kendes ikke i mange af virksomhederne, og det afspejler sig som mangler i de konkrete aftaler. De virksomheder, som lever op til kravene, oplever at det har været med til at skærpe mål og bevidsthed om det man var i gang med. Derfor er det vigtigt at denne orienteringspligt og den tilknyttede rådgivning fra organisationerne opretholdes. Det peger også på vigtigheden af at udvikle nogle gode eksempler på aftaler, som virksomhederne kan tage udgangspunkt i, fordi det vil gøre dem opmærksom på at kravene eksisterer. Blot er det vigtigt at eksemplerne ikke betyder at diskussionerne i virksomhederne omkring formålet med aftalen forsvinder, da undersøgelsen peger på at denne type diskussioner og afklaringer er en vigtig del af processen med gennem en lokalaftale at skabe et bedre arbejdsmiljøarbejde.

Der synes ikke at være behov for væsentlig ændringer af reglerne. Dog er der to punkter som bør afklares. For det første er det tilsyneladende uafklaret, om taxa-modellen⁴ kan opfylde lovens krav til den enkelte vognmand om etablering af en SIO. Det er et område som stort set ikke opfylder kravene til den lovpligtige organisering, og det er svært at forestille sig at kravene bliver opfyldt i fremtiden, hvis der ikke kan findes en fælles tværgående løsning. Problemet er ikke kun isoleret til hyrevognsselskaber. Problemet findes fx også i franchising kæder og i butikskæder med mange små selvstændige enheder og mange deltidsansatte. I sådanne kæder ville taxa-modellen være en oplagt måde at oprette en fungerende sikkerhedsorganisation. Det ville være gavnligt om Arbejdstilsynet og organisationerne i fællesskab kunne finde frem til en model der tilfredsstiller alle parter. Det andet område er DA's og LO's SU-aftale, som godt nok giver mulighed for fleksibilitet men alligevel lægger op til nogle ret standardiserede repræsentationsregler, som ikke fremmer sammenlægning med SiU. Afklaring heraf og udvikling af eksempler på, hvordan sammenlægninger kan organiseres, kunne være med til at udbrede denne model, som for en række virksomheder synes at have betydelige fordele.

Organisationerne forventer kun en mindre stigning i antallet af nye aftaler i fremtiden. Når områderne sammenlignes, kunne erfaringerne fra finansområdet tyde på at mulighederne langt fra er udtømte. Her er der tilsyneladende opstået et antal standardmodeller, som benyttes af flere virksomheder. Man kunne godt forestille sig at der kunne opstilles et antal standardmodeller for lokalaftaler, som sammen med de indhøstede erfaringer kunne promoveres over for virksomhederne inden for alle områder. Hvis dette skete med organisationernes og arbejdsmiljøsystemet opbakning, kunne man godt forestille sig en større stigning i aftaler end organisationerne forestiller sig for nuværende. Også på det offentlige område mangler der i dag beskrivelser af de forskellige modeller og deres styrker og svagheder.

Rammeaftaler er tilsyneladende udformet med den traditionelle virksomhed placeret i en fysisk enhed i tankerne. Der er ikke tænkt på store koncerner med uafhængige datterselskaber. Der findes nu flere eksempler på, hvordan de store virksomheder har grebet aftalemuligheden an. Det kunne være en ide at gå vejledninger og rammeaftaler igennem for at se om de skulle justeres i forhold til disse erfaringer.

³ Bekendtgørelse nr. 575 af 21. juni 2001 om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde.

⁴ Se afsnit 4.4.

1.3.1 Konklusion og anbefalinger

Resultaterne af undersøgelsen kan sammenfattes til nogle væsentlige hovedkonklusioner:

1. Lokalaftaler om alternative organiseringer af sikkerhedsorganisationen har en positiv effekt på arbejdsmiljøarbejdet.
2. Muligheden for lokalt at udvikle sin egen konkrete løsning giver et stort ejerskab og engagement. Flere forskellige modeller kan føre til positive resultater på den enkelte virksomhed.
3. Der er overraskende få uenigheder og konflikter om indgåelse af lokalaftaler. Men på virksomheder hvor der er uenighed indgås der ikke i et egentligt forhandlingsforløb, da man hurtigt erkender at det er nødvendigt med bred opbakning.
4. Både virksomheder med aftaler og virksomheder som har opgivet at indgå en aftale har et lille kendskab til det faktisk indhold af bekendtgørelsen samt den relevante rammeaftale og tilknyttede vejledning. De har også ringe kendskab til andre muligheder end deres egen.
5. Virksomhederne er gennemgående tilfredse med støtte og tilbagemeldinger fra deres organisationer og har ikke indvendinger mod at organisationerne skal orienteres.
6. Med de gode muligheder for tilpasning af sikkerhedsorganisationen til den enkelte virksomhed er dækningsgraden forbavsende lille. Bortset fra i finanssektoren, hvor den høje dækningsgrad understreger potentialet, gælder det inden for resten af den private sektor.
7. Der er således et klart behov for at gøre en indsats for at udbrede anvendelse af lokalaftaler.

Det bør i denne sammenhæng også fremhæves at evaluering af tilsvarende lokalaftaler inden for det offentlige område drager konklusioner, som i høj grad er parallelle med konklusionerne i denne undersøgelse. Selvom lokalaftaler er væsentligt mere udbredte på det offentlige område er der også her mange virksomheder som ikke har indgået en sådan. Der er således mulighed for en koordineret indsats.

For at fremme anvendelsen af lokalaftaler kan vi anbefale følgende tiltag:

1. Det formelle grundlag

Der er tilsyneladende ikke behov for at lave gennemgribende ændringer af det formelle grundlag, men der er behov for afklaring på to punkter:

Det første er muligheden for at flere arbejdsgivere, som har en naturlig tilknytning til hinanden, som fx taxavognmænd, købmandskæder og butikskæder, kan lave fælles sikkerhedsorganisationer. Arbejdstilsynet stiller i dag spørgsmålstejn ved om dette er lovligt, og dermed blokeres bl.a. taxaområdet mulighed for at få en sikkerhedsorganisation til at fungere.

Det andet punkt drejer sig om samarbejdsaftalen mellem DA og LO, hvor de standardiserede repræsentationsregler tilsyneladende kan udgøre en barriere for den nødvendige fleksibilitet, når virksomheder ønsker at sammenlægge sikkerhedsudvalget og samarbejdsudvalget.

2. Opstilling af modeller

Der findes i dag ikke en beskrivelse af de forskellige modeller der kan anvendes i opbygningen af en virksomhedstilpasset sikkerhedsorganisation, herunder beskrivelse af styrker og svagheder ved de forskellige muligheder. Der er derfor behov for at udarbejde sådanne beskrivelser, så virksomhederne kan få et mere kvalificeret grundlag for udvikling af deres egen tilpassede model.

3. Information

Der er sandsynligvis et stort potentiale for udbredelse af lokalaftaler om sikkerhedsorganisationen, men en øget udbredelse kræver et langt bredere kendskab hos virksomhederne både til at muligheden overhovedet eksisterer og til de konkrete muligheder for at opbygge sikkerhedsorganisationen på en anden måde. Der er derfor et klart behov for at gennemføre en bred vifte af informationsaktiviteter. De kan omfatte en række forskellige elementer:

- Publikation med præsentation af det formelle grundlag og forskellige modeller.
- Internet-information med præsentation af konkrete virksomhedserfaringer.
- Konference til at formidle og diskutere erfaringer mellem centrale arbejdsmiljøaktører, eventuelt som startaktivitet for en større informationsindsats.
- Brancherettede aktiviteter organiseret gennem BAR eller aftaleparterne.

2 Indledning

2.1 Baggrund

Kravet om etablering af en sikkerhedsorganisation blev fastlagt med arbejdsmiljøloven som blev vedtaget i 1977, og den grundlæggende struktur har ligget fast lige siden. Den indebærer i korthed:

- Arbejdsgiveren har pligt til at etablere en sikkerhedsorganisation ved flere end 9 ansatte.
- Ved 10-19 ansatte etableres en sikkerhedsgruppe bestående af en medarbejdervalgt sikkerhedsrepræsentant og en arbejdsleder.
- Ved flere end 19 ansatte skal der tillige etableres et sikkerhedsudvalg med to sikkerhedsrepræsentanter valgt blandt alle sikkerhedsrepræsentanter, to arbejdsledere valgt blandt arbejdslederne i sikkerhedsgruppen, en formand som udpeges af arbejdsgiveren med den nødvendige ledelseskompetence, og eventuelt en sikkerhedsleder udpeget af sikkerhedsudvalget.
- Den samlede sikkerhedsorganisation skal mødes mindst to gange om året og sikkerhedsudvalget mindst fire gange om året.
- Endvidere har sikkerhedsorganisationen fået fastlagt en række opgaver, bl.a. skal de høres om ændringer af betydning for arbejdsmiljøet og i forbindelse med undersøgelse af ulykker og arbejdsbetingede lidelser.
- Endelig skal medlemmerne af sikkerhedsgrupperne gennemgå den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse.

Den grundlæggende struktur er med mindre ændringer, bl.a. om etablering af hovedsikkerhedsudvalg i store organisationer, forblevet uændret indtil i dag.

Det blev imidlertid erkendt i slutningen af 80'erne og begyndelsen af 90'erne at SiO havde tendenser til at blive placeret på et sidespor⁵. Der blev derfor iværksat forskellige initiativer til at styrke SiO⁶. Et initiativ handlede om i højere grad at lægge SiU og SU sammen til et fælles udvalg. Det blev særligt fremmet i den offentlige sektor med MED-aftalen inden for det kommunale område og MIO inden for statens område⁷. Her blev der først gennemført forsøg og siden indgået egentlige aftaler. I den udstrækning offentlige arbejdspladser lavede organiseringer, som adskilte sig fra grundlaget i arbejdsmiljøloven, måtte man søge Arbejdstilsynet om dispensation.

Parallelt hermed udviklede der sig også en praksis på det private område, hvor visse store virksomheder inden for den finansielle sektor, detailhandlen og transportområdet søgte om dispensation bl.a. fra kravet om at oprette en SiG i hver selvstændige enhed. Disse forskel-

⁵ Stranddorf, J., Møller, N., Jensen, P. L. (1992): Arbejdsmiljøarbejdet i udvikling. København, Arbejdsmiljøfondet.

⁶ Arbejdsmiljørådets SIO-perspektivudvalg (1994): Virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde år 2000. København, Arbejdstilsynet.

⁷ KL, Amdtsrådsforeningen, Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune og KTO (1994): Projekt medarbejderindflydelse – Den centrale styregruppes sammenfatning af MAI-projektet. København.

Due, J., J. Steen Madsen, H. Vistisen (1994): Medarbejderindflydelse og decentralisering. En sociologisk evaluering af MAI-forsøgene i amter og kommuner. København, Kommunernes Landsforening.

Kommunernes Landsforening, Amdtsrådsforeningen, Københavns og Frederiksberg Kommuner og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (1996): MED-håndbogen. København.

Mathiesen, K., H. Hvenegaard, P. Hasle, H. Hvid og L. Keller (1998): Udvidet medarbejderindflydelse i staten (MIO). København, Finansministeriet.

lige tiltag førte til en ændring af arbejdsmiljøloven i 1997, hvorefter det blev muligt at fravige grundkravene i arbejdsmiljøloven om organisering af sikkerhedsarbejdet⁸. Som grundlag for en fravigelse skal de forhandlingsberettigede organisationer inden for området indgå en rammeaftale om de mulige fravigelser, og på den enkelte virksomhed skal de lokale parter indgå en lokalaftale om en ændret organisering, som løser de opgaver som er tillagt SiO, og som i øvrigt styrker og effektiviserer SiO's arbejde. Aftalen skal som minimum indeholde følgende elementer:

- Beskrivelse af de aktiviteter/metoder, der kan anvendes, med henblik på at sikre at den ændrede organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet styrker og effektiviserer funktionsvaretagelsen.
- Angivelse af en procedure for gennemførelse og opfølgning af virksomhedsaftalen på virksomheden.
- Angivelse af, hvordan opgaver og funktioner varetages, herunder arbejdsledernes og de øvrige ansattes deltagelse i arbejdsmiljøarbejdet.
- Angivelse af, hvordan virksomhedsaftalen kan ændres og opsiges.
- Oversigt over den aftalte organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet i form af en organisationsplan.

Siden har man på det kommunale og det statslige område tilpasset MED- og MIO-aftalerne til kravene i loven og arbejdet på at udbrede kendskabet til og anvendelsen af alternative organiseringer af SiO. I staten er der gennemført en mindre evaluering i 2003⁹. På det kommunale område er der iværksat en evaluering, som netop er afsluttet i juni 2004¹⁰.

Det private område er imidlertid i mindre omfang blevet belyst, og Arbejdsmiljørådet tog derfor i 2003 initiativ til at få området nærmere undersøgt. Det førte i første omgang til et overblikspapir over rammeaftaler for både den private og den offentlige sektor, som blev udarbejdet af Institut for Produktion og Ledelse (IPL) ved DTU¹¹. Efterfølgende besluttede Arbejdsmiljørådets Planlægningsudvalg at iværksætte en undersøgelse af ramme- og lokalaftaler inden for den private sektor. Denne undersøgelse er blevet gennemført af IPL, og resultaterne præsenteres i denne rapport.

Undersøgelsens formål er således at belyse organisationernes og virksomhedernes forventninger og erfaringer med ramme- og lokalaftaler.

2.2 Undersøgellesdesign

Der er indgået 11 rammeaftaler mellem organisationerne på det private arbejdsmarked (se bilag 1) samt tre virksomhedstilknyttede rammeaftaler. Undersøgelsen har taget udgangspunkt i disse aftaler. Alle organisationer som er part i aftalerne, er blevet kontaktet og interviewet (personligt eller per telefon) om deres erfaringer med selve rammeaftalen og om deres kendskab til lokalaftaler. Det er således organisationerne som har hjulpet med at finde og skabe kontakt til virksomheder med konkrete lokalaftaler. Følgende organisationer er interviewet:

⁸ En nærmere analyse af udviklingen af SIO kan findes i: Peter Hasle: Sikkerhedsorganisationens lange vej. Tidsskrift for Arbejdsliv. Vol. 3, no. 2, 2001, s. 95-110.

⁹ Personalestyrelsen og Centralorganisationernes Fællesudvalg: Erfaringer med rammeaftalerne om SIO-MIO i staten. 2003

¹⁰ Steen E. Navrbjerg og Jørgen Steen Madsen: Mellem medindflydelse og medbestemmelse – en tværgående analyse af samarbejdet i kommunerne i Danmark. FAOS, 2004.

¹¹ Peter Hasle, Per Langaa Jensen: Notat om ramme- og lokalaftaler om organisering af virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde og deres betydning for arbejdsmiljøet. Institut for Produktion og Ledelse, DTU, 2003. Forelagt for Arbejdsmiljørådet d. 11. juni 2003.

Arbejdsgiverorganisationer:

- ☛ Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA)
- ☛ Dansk Industri (DI)
- ☛ Arbejdsgiverforeningen for Handel, Transport og Service (HTS)
- ☛ Dansk Handel og Service (DHS)

Lønmodtagerorganisationer:

- ☛ Ledernes Hovedorganisation (LH)
- ☛ CO-Industri (CO-I) og Dansk Metal
- ☛ Finansforbundet (FF)
- ☛ HK-Handel (HK-H)
- ☛ Specialarbejderforbundet i Danmark, Transportgruppen (SID)
- ☎ Dansk El-Forbund (DEF)
- ☎ Kvindeligt Arbejder Forbund (KAD)
- ☎ Dansk Funktionærforbund (DFF)
- ☎ Danske Forsikringsfunktionærers Landsforening (DFL)
- ☎ HK-Service (HK-S – nu del af HK-Privat)
- ☎ Forbundet af Offentlig Ansatte (FOA)
- ☎ Dansk Jernbaneforbund (DJF)

”Taleboble” angiver at der er gennemført interview i organisationen, ”telefon” at der er gennemført telefoninterview.

Organisationerne opgav i alt navne på 69 virksomheder, som de mente havde indgået lokalaftaler eller havde forhandlet herom. Heraf viste det sig efterfølgende at 8 ikke havde eller aldrig havde indgået i forhandlinger om en lokalaftale. Desuden var to virksomheder i gang med forhandlinger, hvor udfaldet endnu var ukendt. I alt indgik der således 59 virksomheder i undersøgelsen. Heraf havde 52 indgået aftaler. Blandt disse virksomheder er der gennemført 22 besøg og 11 telefoninterview, hvilket svarer til en deltagelse på 58%. I syv virksomheder havde man efter et forsøg opgivet at indgå en aftale. En af disse virksomheder er besøgt, og to er blevet interviewet gennem telefonen. Den manglende deltagelse er for 12 af 26 virksomheder væsentligst begrundet i manglende tid, mens det for 14 virksomheder viste sig umuligt at få kontakt med de rigtige personer og opnå en aftale om interview inden for den periode, hvor undersøgelsen blev gennemført. I fire af virksomhederne lykkedes det kun at interviewe den ene part. I præsentationen af resultaterne relateres oplysningerne i disse tilfælde direkte til den pågældende part.

Interviewene er gennemført ved hjælp af semistrukturerede spørgeguides (se bilag 4-6).

Interview med organisationerne er gennemført i februar-marts 2004, mens interview med virksomheder er gennemført april-juni 2004. Rapporten er skrevet henover sommeren 2004 med færdiggørelse i august 2004.

Undersøgelsesmetoden er mere detaljeret beskrevet i bilag 2.

3 Organisationernes erfaringer med rammeaftalerne

3.1 Sammenfatning af resultater

I dette kapitel gennemgås organisationernes erfaringer med ramme- og lokalaftalerne. Det overordnede resultat af undersøgelsen kan aflæses i nedenstående tabel, der samler erfaringerne på tværs af aftaleområderne. Overordnet set giver de fleste organisationer udtryk for tilfredshed med aftalemuligheden. Forventningerne var positive, og forhandlingerne med modparten forholdsvis uproblematisk. Udviklingen i indgåelse af lokalaftaler har dog ikke været så stor som mange håbede. Der er ikke igangsat specielle initiativer for at øge udbredelsen. Der er heller ikke særlig stor viden om effekterne af aftalerne. Finansområdet skiller sig dog ud. Her har man stor udbredelse og forholdsvis godt kendskab til aftalerne.

Nedenfor præsenteres en sammenfatning af de vigtigste resultater.

	Arbejdsgiverorganisationer	Lønmodtagerorganisationer (inklusive lederne)
Motiver og forventninger	Positivt ledelsesværktøj Del af det daglige arbejde Større effektivitet Mulig sammenlægning af SU og SiU Større ansvarsfølelse SiO bliver ikke sidevogn Kvalitet frem for kvantitet	Bedre løsning af komplekse problemer Bedre vilkår for medlemmerne – skal samlet ligge over loven. Mulig sammenlægning af SU og SiU Bedre løsning af EGA og psykisk arbejdsmiljøproblemer.
Forhandlingsforløb	Ingen større problemer Organisationerne skal kun blande sig med hjælp ved forespørgsel.	Ingen større problemer Ønske om at kunne kommentere eller hjælpe i forhandlinger. CO-I: Ønske om afstemninger Mindre org.: Tid/frihed for SiR
Information	Er udsendt ved indgåelse af aftalen Nævnes ved møder og henvendelser Ingen systematiske aktiviteter	Nævnes lejlighedsvis ved møder Nævnes ved uddannelse Ingen systematiske aktiviteter
Udbredelse	Få aftaler. Forholdsvis lav dækning. Stor dækning inden for finansområdet.	Få aftaler. Forholdsvis lav dækning. Stor dækning inden for finansområdet.
Støtte	Vejledninger Rådgivning og dialog efter behov Enkelte gange utilfredshed med aftaler	Vejledninger. Rådgivning og dialog efter behov Enkelte gange utilfredshed med aftaler
Vurdering af effekt	Har ikke tilstrækkelig viden Usikre på om kravene er overholdt	Har ikke tilstrækkelig viden Kravene er ikke altid overholdt
Fremtiden	Forventer stigende interesse Har ingen planer om justeringer Har nogle få ideer om forbedringer	Forventer kun let stigende eller lav interesse Har ingen planer om justeringer Enkelte overvejer opsigelse
Ønske om initiativer	Afklaring af forholdet mellem rammeaftale og samarbejdsaftale	Uddannelse i forhold til aftalemuligheder Ønske om værktøjer Inddragelse af BAR-systemet
Idéer	Øget fleksibilitet Evt. krav om aftale Restriktioner på opsigelse Regler om for vedtagelse	Medtage psykisk arbejdsmiljø

3.2 Overblik over rammeaftalerne

På det private område er der blevet identificeret 11 rammeaftaler om organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet fordelt på følgende områder (se også bilag 2):

Aftaleområde	Arbejdsgiverorganisation	Lønmodtagerorganisation
Industrien	DI	CO-I
Detailhandel og service	DHS	HK-H
Engroshandel, transport og service	HTS	SID, HK-S, HK-H og LH
	HTS	KAD, DFF og LH
	HTS	LH
	HTS	FOA
	HTS	DEF
	HTS	Dansk Metal
	HTS	DJF
Finansområdet	FA	FF
	FA	DFL

Af andre større aftaleområder er det bemærkelsesværdigt at der ikke findes rammeaftaler i bygge- og anlægssektoren, træindustrien, fødevarerindustrien og på det grønne område. Dette er interessant i og med flere af disse områder har specielle organisatoriske opbygninger og forholdsvis store udfordringer på sundhedsområdet. Det har ikke været inden for denne undersøgelses rammer at belyse hvorfor der ikke er aftaler på disse områder.

Entreprenørforeningen og SID indgik i tilknytning til overenskomstforhandlingerne i foråret 1998 et protokollat med en hensigtserklæring om at arbejde med udvikling af nye modeller for organisering af arbejdsmiljøarbejdet. Men konkrete aftaler er endnu ikke opnået. Der har også været drøftelser mellem flere andre organisationer, specielt inden for bygge og anlæg, uden at konkrete aftaler er indgået.

Et mindre antal virksomheder er ikke medlem af en arbejdsgiverorganisation. De har indgået rammeaftaler direkte med lønmodtagerorganisationerne:

Virksomhedsaftaler	Arbejdsgiver	Lønmodtagerorganisation
Industrien	Novo Nordisk A/S *)	CO-I
Detailhandel	COOP Danmark	HK-H, NNF *) og RBF *)
	Brantano Danmark	HK-H

*) Er ikke blevet kontaktet

3.3 Motiver og forventninger

Begge parter stiller sig grundlæggende positivt overfor muligheden for at virksomhederne har fået mulighed for at fravige den faste struktur for SiO, som er fastlagt i arbejdsmiljølovgivningen. Motiverne begrundes og vægtes dog forskelligt.

A-sidens motiver for at indgå rammeaftaler omfatter et ønske om effektivisering og fleksibilitet, fordi arbejdsmiljølovens krav ikke altid passer til virksomhedernes virkelighed. Der er et ønske om at gøre arbejdsmiljøapparatet til et positivt ledelsesværktøj, som er mere virkelighedsnært og håndterbart for virksomhederne. En repræsentant fra A-siden giver specielt udtryk for at arbejdsmiljøet og SiO ikke skal være et kampområde på virksomhederne. Det er A-sidens forventning at når virksomheden selv indfører en sikkerhedsorganisation der passer sammen med resten af organisationen, så bliver den mere effektiv og der kommer en større ansvarsfølelse for arbejdet. Denne tilpasning til driftsorganisationen er fx relevant når virksomheden er spredt over mange geografiske lokaliteter, som det er tilfældet

inden for transport-, handels- og finansområdet. I den forbindelse ønskes kvalitet frem for kvantitet. Fra A-siden nævnes også grænseflade problemer mellem sikkerheds- og samarbejdsudvalg, som kan løses med en lokalaftale om sammenlægning.

Flere B-siderepræsentanter fremhæver at ændringerne skal være til fordel for medlemmerne, således at vilkårene samlet set bliver bedre end loven foreskriver. De mener at rammeaftalerne åbner mulighed for at forhandle dette igennem, fordi aftalerne samtidig skal indebære en effektivisering af arbejdsmiljøarbejdet. B-siden mener herudover at skriftlighed sikrer bedre forankring og forpligtelse til at gennemføre intentionerne med arbejdsmiljøarbejdet i virksomheden. Inden for nogle områder nævner både A- og B-side at det kan være et problem at få valgt motiverede sikkerhedsrepræsentanter. B-siden er indstillet på at acceptere færre sikkerhedsrepræsentanter end loven foreskriver, hvis en styrkelse af arbejdsmiljøarbejdet samtidig sikres, fx gennem bedre organisering, mere uddannelse, mere tid og større kompetence til SiR. Det er også en forventning at selve det at udfærdige en lokalaftale i sig selv kan være med til at styrke arbejdsmiljøarbejdet.

LH mener at arbejdsmiljøproblemerne bliver mere komplicerede, og at strukturen i virksomhederne bliver mindre og mindre klare, hvilket gør valg af SiR baseret på traditionelle afdelinger uhensigtsmæssigt. Derfor er det vigtigt at SiO kan tilpasses virksomhedernes behov, og at den kan indarbejdes i linieorganisationen. Der peges også på at lokalaftaler åbner for at personaleledelse og arbejdsmiljøarbejde bedre kan integreres.

Inden for finansområdet fandtes der allerede inden lovændringen flere alternative modeller på dispensation fra Arbejdstilsynet (AT). Disse modeller kunne fortsættes og gøres permanente gennem en lokalaftale. Inden for industrien mente man at der var et behov for at kunne sammenlægge SU og SiU for bedre at kunne håndtere visse problemer som fx ensidig gentaget arbejde. B-siden på finansområdet så også en fordel i denne type sammenlægning som en opkvalificering af arbejdsmiljøarbejdet, da SU typisk har mere indflydelse end SiU. Dette er specielt vigtigt i forhold til arbejdet med psykisk arbejdsmiljø, idet dette område berører både SU og SiU. I øvrigt er spørgsmålet om sammenlægning af SU og SiU et spørgsmål som der er en del usikkerhed overfor.

3.4 Rammeaftalernes opbygning og indhold

Nedenstående tabel giver en oversigt over de væsentligste forskelle og ligheder inden for de forskellige aftaleområder. Som det kan ses er der forholdsvis stor forskel på, hvor stort kravet er til indholdet af aftalerne. Grundlæggende tager de dog alle udgangspunkt i at bekendtgørelsens krav skal overholdes. Der er ligeledes forskel på, hvordan en aftale skal vedtages, og hvem der skal orienteres om aftalen. For en nærmere beskrivelse af rammeaftalerne henvises til "Notat om ramme- og lokalaftaler om organisering af virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde og deres betydning for arbejdsmiljøet".¹²

¹² Peter Hasle og Per Langaa Jensen: Notat om ramme- og lokalaftaler om organisering af virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde og deres betydning for arbejdsmiljøet, IPL, DTU, 2003.

Oversigt over rammeaftalernes indhold

Aftaleområde	Krav til indhold af lokalaftalen	Vedtagelse	Indsendelse
Industri	Gentager og udvider dele af bekendtgørelsen. Kræver skriftlig redegørelse for eksisterende svagheder. Krav om beskrivelse af: <ul style="list-style-type: none"> - Arbejdsmiljøpolitik og forbedringer - Struktur af arbejdet - Uddannelse - Tid for SiG - Procedure for gennemførelse af aftalen - Procedure for gennemførelse af evalueringer hvert andet år. - Oversigt over organiseringen Bekendtgørelsens mulighed for at sammenlægge SiU og SU nævnes ikke.	Skal vedtages blandt et flertal af medarbejderne. (Tillægsnotat mellem DI og CO-I accepterer at CO-I kommenterer aftaler).	Til: <ul style="list-style-type: none"> - DI - CO-I
Detailhandel & service	Aftalen er kort og henviser til bekendtgørelsen: <ul style="list-style-type: none"> - Organisering efter arbejdets art. Højest 30 ansatte pr. geografisk adskilt afdeling. - Skal som minimum overholde §38 stk. 2-6 Forståelsespapir som er tillæg til aftalen: <ul style="list-style-type: none"> - Detaljerede anvisninger omkring drøftelse og indgåelse af aftale. Organisationer skal i visse tilfælde inddrages. - Krav om specificering af sikkerhedsgruppers arbejdsform. anbefaling af at geografisk område højest er på størrelse med Fyn. - Krav om beskrivelse af SiU og SiL, uddannelse, organisationsplan. - Beskrivelse af ikrafttrædelse, mulighed for opsigelse og behandling af uoverensstemmelser. Bekendtgørelsens mulighed for at sammenlægge SiU og SU nævnes ikke.	Forhandlingsudvalg der består af SiR eller TR og arbejdsleder (krav i forståelsespapir).	Til: <ul style="list-style-type: none"> - DHS - HK-H (krav i forståelsespapir)
Engrosandel, transport & service	Aftalen er kort og henviser til bekendtgørelsen. Der kræves skriftlighed om: <ul style="list-style-type: none"> - Organisering - Hvordan arbejdsmiljøarbejdet styrkes og effektiviseres Vejledningen refererer og uddyber bekendtgørelsens krav og punkter.	Repræsentanter for alle parter.	Til: <ul style="list-style-type: none"> - BAR.
Finansområdet	Aftalen henviser til bekendtgørelsen og fortolker minimumskrav. Kræver beskrivelse af: <ul style="list-style-type: none"> - Aktiviteter/metoder der sikrer styrkelse og effektivisering af arbejdsmiljøarbejdet - Mål med arbejdsmiljøarbejdet - Hvordan arbejdet skal evalueres - Hvilke opgaver SU og SiO skal varetage - Regler for valg af sikkerhedsrepræsentanter - Oversigt over opbygningen af sikkerhedsorganiseringen. - Regler for ændring og opsigelse Bekendtgørelsens mulighed for at sammenlægge SiU og SU nævnes eksplicit i vejledningen.	Repræsentanter for de berørte områder: SiU, SU, TR og eventuelle personaleforeninger.	Til: <ul style="list-style-type: none"> - FA - FF/DFL

Flere af rammeaftalerne følges af en vejledning i, hvorledes de skal udformes og vedtages. Vejledningerne indeholder eksempler på, hvordan konkrete afvigelser fra arbejdsmiljøloven kan se ud. Flere af vejledningerne giver gode råd om den proces der leder frem til vedtagelsen af en lokalaftale. Nogle af vejledningerne er først blevet skrevet i årene efter ramme-

aftalerne er indgået baseret på erfaringerne fra de første aftaler. Der præsenteres dog ikke egentlige modeller, ejheller diskuteres styrker og svagheder ved forskellige fremgangsmåder.

I enkelte organisationer er rammeaftalerne næsten gået i glemmebogen. De har ikke været benyttet i lang tid, og de personer der oprindeligt var med til at udarbejde aftalen er ikke mere i organisationen eller arbejder med nye områder.

3.5 Forhandlingsforløb

Generelt set nævnes der ikke mange problemer i forhandlingsforløbet. Tværtimod fortæller flere af organisationerne at dette er et område præget af samarbejde. I et enkelt tilfælde blev den første aftale betragtet som en prøveaftale, og rammeaftalen blev først endeligt aftalt efter prøveperioden.

På industriområdet har der været lagt vægt på at der skulle være afstemning blandt alle medarbejdere for at vedtage en lokalaftale. Det er specielt for industrien, og kravet stammer fra B-siden. DI har lagt vægt på at der gennemføres regelrette afstemninger efter overenskomstens regler. Der er ikke tilsvarende regler i de andre rammeaftaler. De holder sig til formuleringer om at aftalen skal underskrives af repræsentanter for alle parter på virksomheden.

Et andet diskussionspunkt har været i hvilken udstrækning de lokale parter kunne involvere organisationerne i virksomhedernes forhandlinger. Nogle organisationer tager det standpunkt at organisationerne kun skal blande sig, hvis repræsentanter for parterne i virksomheden henvender sig, eller hvis et medlem klager over en utilfredsstillende og måske ugyldig aftale. Andre organisationer mener at organisationerne er en forhandlingspartner der naturligt kan trækkes ind hvis der er behov. Disse standpunkter går på tværs af A- og B-side, men der er en tendens til at B-siden ønsker større aktivitet fra organisationernes side end A-siden. B-siden i de større forbund finder det naturligt at det primært er de lokale afdelinger der bistår virksomhedsrepræsentanterne.

De fleste rammeaftaler indeholder et krav om at lokalaftaler skal indsendes til organisationerne, men branchemæssigt står HTS for det standpunkt, at organisationerne skal involveres mindst muligt. Dette var der uenighed om under forhandlingerne, og resultatet blev et kompromis om at lokalaftalerne skal sendes til branchearbejdsmiljørådene (BAR) Så vidt vi har fået oplyst, har BAR-systemet kun modtaget nogle få aftaler, og der er intet specielt gjort for at oplyse virksomhederne om denne forpligtelse.

På industriområdet har inddragelse af organisationerne også været diskuteret. Det resulterede i et notat fra DI der anerkender at CO-I har ret til at kommentere en aftale der er under forhandling, hvilket i en vis udstrækning kan virke som en form for godkendelse. I et tilfælde ønskede B-siden at virksomhedsrepræsentanterne skulle opfordres til at søge hjælp hos organisationerne under forhandlingsforløbet. Dette ønske blev afvist af A-siden.

Inden for finanssektoren skal aftalerne sendes til organisationerne. Parterne enedes om at de skal orienteres, men at de ikke skal godkende aftalerne.

Et diskussionspunkt har også været i hvor høj grad mindre faggrupper skulle være med i forhandlingerne om en aftale. Det er fx en relevant problemstilling for Ledernes Hovedorganisation (LH), som er kommet med i flere af aftalerne på HTS' område men fx ikke på industriområdet. Netop HTS har flere forskellige aftaler med deres modstående organisa-

tioner. Det kan skabe et potentielt et problem, hvis aftalerne ikke er ens. I praksis har ingen af repræsentanterne fra virksomhederne imidlertid set det som noget problem.

Nogle af organisationerne har diskuteret hvorvidt der var brug for vejledninger, og om disse kunne begrænse virksomhederne. I den forbindelse har det også været diskuteret hvor standardiserede aftalerne skulle være. Dette er faldet meget forskelligt ud i de forskellige aftaler. Aftalen på detailhandelsområdet er fx meget åben, men giver i forståelsespapiret en ret detaljeret beskrivelse af hvad en lokalaftale skal indeholde, mens HTS aftalerne er helt åbne.

Der nævnes en enkelt konflikt i forbindelse med en mindre arbejdstagerorganisation, der forsøgte at få tid og frihed til arbejdsmiljøarbejde forhandlet ind i rammeaftalen. Organisationen blev henvist til overenskomstforhandlingerne på det punkt. Under de senere forhandlinger blev der henvist til arbejdsmiljøreglerne, hvorefter denne organisation følte sig snydt. Derudover er enkelte organisationer utilfredse med hvordan modparten fortolker aftalen.

3.6 Udbredelse af kendskabet til ramme- og lokalaftalerne

Generelt har indsatsen for at udbrede kendskabet til rammeaftalerne og de deraf følgende muligheder for at indgå lokalaftaler været relativt begrænset.

På industriområdet har DI fortalt om muligheden på medlemsmøder, men ellers har de ikke iværksat nogen aktiviteter. CO-I har heller ingen generelle aktiviteter men informerer lejlighedsvis ved medlemsmøder. Vejledning og rammeaftale er en del af det samlede kompendium for sikkerhedsrepræsentanter. Rammeaftalen er desuden optrykt i den formelle overenskomstpublikation.

Inden for detailhandelsområdet er der ikke udarbejdet specielt informationsmateriale eller vejledninger. Der er dog et forståelsespapir som uddyber aftalen. Der er ikke lavet noget systematisk informations- eller opfølgningsarbejde, og organisationerne har kun et begrænset overblik over hvor mange lokalaftaler der findes.

Inden for engros-, transport- og serviceområdet findes der en vejledning i tilknytning til aftalen. HTS udsendte et cirkulære i forbindelse med vedtagelsen af aftalen, men ellers gøres der intet aktivt for at udbrede kendskabet til muligheden andet end i forbindelse med henvendelser. LH har beskrevet aftalemuligheden i deres medlemsblad, og omtalt muligheden på en del af deres kurser og seminarer. Lønmodtagerorganisationerne gør ikke noget specielt for at udbrede kendskabet til området.

På finansområdet er der blevet sendt information ud til alle virksomheder, og det er blevet nævnt på møder og ved personlige henvendelser. Ellers er der ingen generelle tiltag. Dette gælder både A- og B-side.

Det er for de fleste organisationer umuligt at vurdere dækningsgraden, men den kan generelt beskrives som forholdsvis lille. Mange organisationer er ikke sikre på at de har kendskab til alle indgåede aftaler. De mener der kan være truffet aftaler, som ikke er indsendt. Desuden giver de udtryk for at der formodentlig er en del virksomheder, der i praksis afviger fra arbejdsmiljøloven, men som ikke har formaliseret fravigelsen i en egentlig aftale. Nogle lønmodtagerorganisationer har nogle få gange hørt fra medlemmer der undrer sig over om deres virksomheds organisering af arbejdet er lovligt. Det er samlet set organisa-

tionernes indtryk at der indgået forholdsvis få aftaler. Inden for detailhandel dækker de få aftaler dog mange ansatte på grund af kædebutikkernes størrelse.

Finansområdet adskiller sig dog fra de øvrige organisationer. Her mener begge organisationer at de har godt styr på udbredelsen af lokalaftaler. Det er primært de store og mellemstore virksomheder der har indgået aftaler. Disse virksomheder dækker omkring 75% af de ansatte inden for området.

Finansområdet mener ligeledes at kravene til lokalaftalerne i rammeaftalerne og bekendtgørelsen overholdes. Finansvirksomhederne beskrives som meget pligtopfyldende. Inden for de andre områder er parterne mere i tvivl. De ikke helt klar over om virksomhederne overholder kravene. De antager at der findes aftaler om organisering af arbejdsmiljøarbejdet der er af mere eller mindre formel karakter. Disse aftaler er nok ikke blevet indberettet og opfylder dermed formodentlig ikke helt kravene i rammeaftalen.

Flere af lønmodtagerorganisationerne oplever at virksomhederne ikke går særligt meget op i at opfylde de formelle krav om fx at kunne vurdere effekten af rammeaftalerne, og en enkelt organisation mener decideret ikke at virksomheden overholder indholdet af rammeaftalerne.

3.7 Vejledning af medlemmer

Generelt oplever organisationerne ikke at der er de store barrierer og problemer med at forhandle aftalerne på plads i virksomhederne, når forhandlingerne først er gået i gang. Både A- og B-side tilbyder vejledning til virksomhedsrepræsentanter og dialog efter behov ved henvendelse. I flere tilfælde har den ene af de organisatoriske parter rådgivet både A- og B-siden i virksomhederne. Dette bekræftes i virksomhedsinterview. LH har også telefonisk være involveret i rådgivning.

Der er delte meninger om hvor aktive organisationerne skal være i rådgivningen af medlemmerne. Nogle organisationer antager det synspunkt at parterne ikke skal blande sig i medlemmernes anliggender, medmindre de selv eksplicit ønsker hjælp, fx i forbindelse med problemer i forhandlingerne. Andre mener godt at man kan være mere udfarende og hjælpe til at sætte forhandlinger i gang, og at organisationerne bør kunne stille krav under forhandlingerne. Generelt set antager arbejdsgiverorganisationerne det første standpunkt, mens lønmodtagerorganisationerne antager det sidste, idet de mener at virksomhedspartenerne ikke altid kan overskue bekendtgørelsens/rammeaftalens krav og konsekvenserne af en lokalaftale.

Nogle af arbejdstagerorganisationer har oplevet at deres medlemmer har accepteret aftaler, hvor effektiviseringen af sikkerhedsarbejdet ikke stod i et rimelig forhold til de besparelser aftalen sigtede imod. Der nævnes et eksempel med yderst begrænset tilførsel af ressourcer, mens det er aftalt at der skal vælges langt færre sikkerhedsrepræsentanter. Flere af arbejdstagerorganisationerne vurderer at de med held har påvirket forhandlingerne, således at dårlige vilkår ikke blev accepteret. I få tilfælde har dette ført til at en aftale ikke er blevet forhandlet på plads. Ofte inddrages organisationerne først hvis der opstår problemer under forhandlingerne.

Der er også tilfælde hvor der er opstået gnidninger mellem en organisation og dens medlemmer. Det er sket når en organisation har påtalt mangler i en virksomhedsaftale der er blevet indsendt, efter den var forhandlet på plads i virksomheden. Formelt set er der ikke krav om at organisationerne skal høres inden lokalaftalen vedtages. Når en organisation påtaler elementer i en vedtagen aftale kan det blive opfattet som utidig indblanding – også

af organisationens egne medlemmer, som måske er tilfredse med den forhandlede løsning. Af samme grund afholder nogle af organisationerne sig fra at påtale det, de opfatter som dårlige aftaler. Praksis er dog helt forskellig inden for de forskellige aftaleområder. Inden for finanssektoren er det helt normalt at aftalerne sendes til organisationerne før de vedtages, hvilket i praksis kommer til at fungere som en godkendelse, mens en sådan praksis inden for de andre områder er helt udelukket.

I nogle tilfælde er det uklart hvem der skal optræde som repræsentanter for medarbejderne, fx om det er tilstrækkeligt at lave en aftale i SiU eller om også SU og tillidsrepræsentanterne skal inddrages.

3.8 Effekt og fremtid

Ingen organisationer har konkret kendskab til effekter af de indgåede lokalaftaler. Repræsentanterne har kun kunnet videregive deres indtryk baseret på de forholdsvis få virksomheder de har været i kontakt med. Kontakten har væsentligst ligget i forbindelse med indgåelse af aftalen, men man har sjældent har fået information om, hvordan aftalen fungerer i praksis.

Klarest er vurderingen fra finansområdet, hvor begge parter er tilfredse med rammeaftalerne og deres betydning for indgåelsen af lokalaftaler. De vurderer at lokalaftalerne har en positiv effekt på arbejdsmiljøarbejdet. De fremhæver dog også at de er meget svært at måle noget konkret, og i flere tilfælde er aftalerne en formalisering af eksisterende afvigelser. Det gør det yderligere svært at måle effekten af en lokalaftale. B-siden peger dog på en bekymring over om der bliver for langt mellem sikkerhedsrepræsentanterne. Finansområdet har, efter interviewene blev gennemført, aftalt at lave en egentlig evaluering af betydningen af rammeaftalen.

Inden for flere af de andre områder har man ikke tilstrækkelig viden til at kunne udtale sig om effekten af rammeaftalerne for arbejdsmiljøet og arbejdsmiljøarbejdet. Flere organisationer vurderer dog at samarbejdet i virksomheder med en lokalaftale er kommet til at køre bedre.

Der er forskellige vurderinger af den fremtidige udvikling. Flere organisationer forventer en vis stigende interesse i at indgå lokalaftaler. Dette begrundes bl.a. med at aftalemuligheden fremmes i arbejdsmiljøreformen samt den øgede vægt på arbejdsmiljøcertificering, hvor en lokalaftale kan være med til at gennemføre relevante tilpasninger samt dokumentere strukturen. Nogle lønmodtagerorganisationer forventer enten en langsom udvikling eller ingen. En enkelt arbejdsgiverorganisation udtrykte tvivl om fagbevægelsens interesse i at udvide brugen af lokalaftaler.

Specielt for finanssektoren har man forventninger om at flere mindre finansvirksomheder vil begynde at bruge aftalemuligheden efterhånden som de bliver bekendt med de positive erfaringer i de større virksomheder. Denne tendens er allerede begyndt at slå igennem.

Generelt har hverken A- eller B-siden haft større overvejelser om der er behov for at justere aftalerne. I det følgende nævnes de ideer som kom fra en eller flere af organisationerne.

Repræsentanter fra A-siden pegede på følgende idéer til forbedringer:

- Øget fleksibilitet, eventuelt med krav til virksomhederne om at indgåelse af en lokalaf- tale skal diskuteres (på samme måde som MED-aftalen på det kommunale område).
- Vanskeliggørelse af mulighederne for at opsige af en aftale fordi opsigelsesmuligheden kan bruges som pression.
- Afklaring af regler for repræsentativitet og afstemninger.

Fra B-siden kom følgende forslag:

- Udvidelse til at inkludere psykisk arbejdsmiljø.
- Indberetning af fremtidige lokalaftaler direkte til organisationerne og ikke til BAR.
- En struktur med to niveauer i forhandlingsfasen, således at organisationerne skal invol- veres ved indgåelse af en aftale (fx i form af krav om godkendelse eller inddragelse af lokalafdelingen).
- Understregning af at det tydeligt skal beskrives, hvordan aftalen fører til en forbedring af arbejdsmiljøarbejdet.
- Sikring af at mindst samme økonomi skal være til stede i den nye organisering af SiO. Det kan fx sikres gennem mere tid og uddannelse til færre sikkerhedsrepræsentanter.

Enkelte organisationer på B-siden mener at udbyttet af rammeaftalen har været så ringe og problemerne tilsvarende store, at aftalerne overvejes opsagt.

I forhold til mere generelle ændringer af reglerne eller andre initiativer fra arbejdsmiljøsy- stemets side var der også kun enkelte forslag. Arbejdsgiversiden nævnte reglerne for repræ- sentation i samarbejdsaftalen om organiseringen af SU som en potentiel hindring for en sammenlægning af SiU og SU, mens lønmodtagersiden pegede på følgende forslag:

- En uddannelse for medlemmerne af de nye konstellationer på virksomheder hvor sik- kerhedsudvalg og samarbejdsudvalg er blevet lagt sammen.
- Rammeaftalerne bør i højere grad følges op med uddannelse og udvikling af værktøjer.
- BAR burde inddrages i arbejdet omkring lokalaftaler. Det vil sikre forankring, fordi BAR er et partssystem med ressourcer.

På et spørgsmål om igangsættelse af nye initiativer til at udbrede kendskabet til og indgåel- sen af lokalaftaler svarede alle organisationer benægtende. Ingen har aktuelt sådanne planer, men flere overvejer om det er en god ide.

4 Virksomhedernes erfaringer med lokalaftalerne

4.1 Sammenfatning af resultater

Undersøgelsen viser at der er mange forskellige grunde til at virksomhederne indgår lokal-aftaler. Det bunder typisk i et ønske om at få SiO til at passe bedre til virksomhedens struktur og/eller et ønske om at effektivisere arbejdet, så både A- og B-side får mere for den indsats og de ressourcer der lægges i arbejdet. Der er mange forskellige modeller for hvordan dette kan opnås. Generelt vurderer begge parter at der er positive erfaringer med lokal-aftalerne – arbejdsmiljøarbejdet er kommet til at fungere bedre.

Nedenfor præsenteres en sammenfatning af resultaterne:

Organisatorisk ændring	Fordele/ulemper	Effekt	Råd fra virksomhederne
Styrkelse af beslutningskompetencer	Større beslutningskompetence Større prestige i arbejdsmiljøarbejdet Decentralisering og centralisering Fokus på indhold	Effektivisering Vidensopbygning Øget fokus Øget ledelsesengagement	Brug AT og organisationerne Sørg for engagement fra ledelse
Inddragelse af små butikker	Bedre inddragelse af små butikker Regionale møder for mindre butikker Formalisering Mere struktur på arbejdsmiljøarbejdet	Harmonisering Inddragelse Koordinering Kontinuert forbedringer	Støtte til informationssystem Burde være krav til alle i branchen
Regionale SiG	Slankere og mere effektiv organisation Færre personer – større kendskab Lederne er typisk mere indflydelsesrige Beslutningskompetence decentraliseres Mange medarbejdere pr. SiR SiR skal kunne samarbejde med ledere fra andre områder	Øget fokus Kampvalg til SiR Øget beslutningskompetence Større effektivitet Bedre SiR	Ansatte skal vide hvem der er SiG Skab klarhed om formål med aftalen Undgå politisk spil Skab god dialog Tid og uddannelsesrammer vigtige
Formaliseret SiO	Forpligtelse hos både A- og B-side Større beslutningskompetence Bedre forhold end lovens krav Aftale giver ro og ensartede forhold	Øget samarbejde Standardisering Øget fokus Beslutninger på de rigtige niveauer Opkvalificering	Dialog vigtig Færre SiR kan udføre arbejdet Lokal tilpasning Skal formuleres i fællesskab
Funktionsbestemt SiO	SiO tilpasset til organisationen Ensartede problemer i hver SiG Klar opgavefordeling	Bedre rapportering Større viden Bedre kontakt til medarbejdere	Få støtte fra organisationerne Fastlæg opgaver Klar opdeling mellem SiR/TR
SiO i Taxa	Der oprettes SiO for små vognmænd Tilpasset behov i branchen AT accepterer ikke aftalen	Der udbydes relevante specialkurser Ulykkesforebyggelse At SiO findes	Tænk ikke i for snævre baner Inddrag øverste ledelse Sæt penge bag
Sammenlægning af SiU og SU	Større beslutningskompetence Undgår dobbeltarbejde Forum for psykisk arbejdsmiljø Større beslutningskompetence i SiO Nemmere at finde SiR Mere uddannelse til A- og B-side Større synlighed og klarere struktur	Effektivitet ”Der sker noget” Opgradering Øget engagement Øget samarbejde Øget forståelse	Tag tid til arbejdet Få B-siden med Ikke parader oppe Undgå taktisk spil Dialog vigtig

Organisato- risk ændring	Fordele/ulemper	Effekt	Råd fra virksomhederne
Trimmet SiO	Nemmere at få valgt færre SiR Færre men bedre kvalificerede SiR Færre fælles møder Enighed og skriftlighed omkring SiO Giver opmærksomhed på arbejdsmiljø	Kampvalg til SiR Flere genvalg Løft i kvaliteten Større kontinuitet Øget synlighed	Fordomsfri dialog Tag god tid Indgå aftaler! Tilpas SiO til org.

Dette kapitel er baseret på interview med 30 virksomheder med lokalaftaler. I kapitlet gennemgås disse aftaler for hver enkelt virksomhed fordelt på de fire overordnede grupper: Industri, detailhandel, transport og service samt finansområdet

De tværgående erfaringer diskuteres i kapitel 5.

4.2 Industriområdet

Rammeaftalen inden for dette område har forholdsvis mange krav til indholdet af lokalaftalerne og har de skrappeste krav til vedtagelse i form af en afstemning der skal vise et flertal blandt alle medarbejdere.

Der blev identificeret otte virksomheder med aftaler, en virksomhed der havde haft en aftale som man var gået bort fra, og tre virksomheder hvor aftalen blev opgivet under forhandlingsforløbet. Der blev gennemført fem interview og suppleret med to telefoninterview. Tre virksomheder gav afslag på at deltage af tidsmæssige årsager, en virksomhed blev udeladt, da det i praksis var umuligt at få kontakt til den relevante person og en virksomhed er ikke kontaktet. Virksomhederne er gennemgående store (flere end 500 ansatte). Af de syv interviewede virksomheder har de fem indgået en lokalaftale som kan fordeles på tre forskellige typer. De resterende to virksomheder havde opgivet at indgå en lokalaftale.

4.2.1 Sammenlægning af sikkerheds- og samarbejdsudvalg

I to af virksomhederne er lokalaftalen rettet mod en sammenlægning af SiU og SU.

I en større virksomhed er der dannet et virksomhedsudvalg med paritetisk sammensætning, hvor der deltager både tillids- og sikkerhedsrepræsentanter. Dette udvalg har fire sikkerheds- og samarbejdsudvalg (SiSu) med paritetisk sammensætning under sig. Under hvert SiSu-udvalg er der traditionelle sikkerhedsgrupper. Valgperioden er blevet sat til 4 år. Det har været et ønske at problemer skulle behandles og håndteres så lokalt som muligt, således at kun større principielle sager kom op i det centrale udvalg. Til gengæld er den administrerende direktør formand for virksomhedsudvalget og dermed med til at diskutere arbejdsmiljøsager.

Den anden aftale er indgået på en mellemstor virksomhed. De har valgt en tilsvarende model. De har dog kun et fælles SiSu-udvalg og ingen sikkerhedsgrupper. Medarbejderne får i den nye model en længere uddannelse der kvalificerer til både SiU- og SU-arbejde. Uddannelsen er blevet et krav for både A- og B-siden, hvor dele af uddannelsen tidligere var frivillig.

I begge virksomhederne tog ledelsen initiativet til at forhandle en lokalaftale. Det er begrundet i et ønske om tidsbesparelse, om at undgå dobbelt arbejde og om at få en bedre struktur. Medarbejderne var først skeptiske, men har i løbet af processen ændret holdning og vurderer sammenlægningen meget positivt.

I forbindelse med sammenlægning af SiU og SU har forhandlingerne ikke været helt nemme. Der har været mange forskelligartede krav og måder at samarbejde på, som skulle diskuteres. B-siden har især frygtet at arbejdsmiljøarbejdet skulle drukne i SU-sager, men erfaringerne har senere vist at det ikke blev tilfældet, nærmere omvendt. Den store virksomhed havde en længere diskussion om hvorvidt uorganiseret arbejdskraft skal kunne vælges til de fælles udvalg. Det endte med at uorganiseret arbejdskraft kan vælges. Men det var besværligt at blive enige om det.

Aftalerne indeholder ikke eksplicitte mål for hvordan arbejdsmiljøarbejdet skal styrkes, og ingen af virksomhederne har gennemført en systematisk evaluering af effekten. I den mellemstore virksomhed er både A- og B-side tilfredse med aftalen. Det skaber øget engagement, samarbejde og forståelse, og der er sket en bedring i både arbejdsskader og sygefravær efter indførelsen af aftalen. Beslutninger tages mere effektivt både i og uden for udvalget. I den store virksomhed er man tilfredse indtil videre, men aftalen er så ny at man endnu ikke kan vurdere betydningen af den. Begge virksomheder forventer at fortsætte med denne organisering.

En af ledelsesrepræsentanterne kom med det råd at hvis initiativet til at forhandle en lokal aftale kommer fra ledelsen eller SiU, skal man tage sig god tid til at diskutere aftalen. Det er nødvendigt at de ansatte bakker op om ideen, og de skal derfor have den fornødne tid og information til at afgøre, om det er en aftale de kan stå inde for. I den ene virksomhed tog processen to år. I den anden virksomhed gav A-siden udtryk for at afstemning blandt alle medarbejdere om aftalen var en god procedure, der sammen med diskussionen sikrede en bred opbakning bag aftalen.

4.2.2 Styrkelse af beslutningskompetencer

I en stor og en mellemstor virksomhed har formålet med lokalaftalen været at danne en mere beslutningsdygtig og effektiv sikkerhedsorganisation. Dette er sket ved at formalisere arbejdsmiljøarbejdet gennem en lokal aftale, hvor der dannes centrale arbejdsmiljøudvalg med repræsentation fra topledelsen.

Der er i den mellemstore virksomhed tale om en opprioritering af indsatsen i forhold til lovens krav, og en organisering på en ny og mere virksomhedstilpasset måde end loven umiddelbart lægger op til. Her havde man tidligere sammenlagt SiU og SU, men man fandt at dette udvalg var for stort til at være effektivt, så denne ordning ophørte. Efter et utilfredsstillende tilpasset tilsyn besluttede man at nedsætte et miljøråd som erstatning for hovedsikkerhedsudvalget. Miljørådet er nu det overordnede organ for arbejdsmiljøarbejdet. Miljørådet har stor ledelsesmæssig beslutningskompetence. Det består af den administrerende direktør, kvalitetsdirektøren og fem sikkerhedsledere som repræsenterer de fem produktionssteder i Danmark. Herudover deltager to repræsentanter fra A-siden og to repræsentanter fra B-siden, således at der alt i alt er 11 medlemmer af miljørådet. Miljørådet nedsætter efter behov fokusgrupper med omkring 5 interesserede og kompetente personer, som beskæftiger sig med udvalgte arbejdsmiljøemner. Hver fokusgruppe har en kontaktperson i BST. Under miljøudvalget er der et sikkerhedsudvalg på hvert produktionssted, hvorfra B-repræsentanterne vælges.

Der var ikke konflikter i forhandlingsforløbet på virksomheden. I første udkast til lokal aftalen var der ikke B-side repræsentanter i miljørådet, hvilket medarbejderne accepterede. CO-I var derimod utilfreds da de fik aftalen til gennemsyn. Dette førte til at B-siden fik to repræsentanter. Begge parter synes det er et fornuftigt forslag, og man er ikke utilfreds med indblandingen fra CO-I. A-siden råder til at man bruger organisationerne (og Arbejdstilsy-

net) aktivt og således får dem som medspillere. Virksomhedens parter er tilfredse med aftalen. Fokusgrupperne fungerer godt. A-siden mener at der er kommet større fokus på arbejdsmiljø og at det har betydet at flere ulykker og nær-ulykker rapporteres. B-siden synes også arbejdsmiljøarbejdet fungerer godt, men savner mere fokus på psykisk arbejdsmiljø.

I den store virksomhed er der flere selvstændige divisioner, og der er dannet et centralt koordinerende koncernarbejdsmiljøudvalg. Den største division har desuden indgået en lokalaftale som er blevet anvendt som model for arbejdsmiljøarbejdet i de øvrige divisioner. I denne division blev de 4 eksisterende sikkerhedsudvalg nedlagt og erstattet med et hovedarbejdsmiljøudvalg. Dette skete på ledelsens initiativ med det formål at effektivisere arbejdsmiljøarbejdet. Alle sikkerhedsgrupper blev med aftalen omdøbt til arbejdsmiljøgrupper. Hovedarbejdsmiljøudvalget er ikke paritetisk sammensat og består af 4 fælles arbejdsmiljørepræsentanter fra B-siden, valgt blandt alle arbejdsmiljøgrupperne, og af 3 A-side-repræsentanter: den administrerende direktør, personaledirektøren og driftsdirektøren.

Før ændringen af organiseringen oplevede man i virksomheden at store og små problemer gang på gang blev overlagt til et SiU, der ikke havde nogen ordentlig beslutningskompetence. Formålet med den nye struktur er at sikre at mindre problemer kan ordnes lokalt i arbejdsmiljøgrupperne. Større problemer skal løses af ledelsen i linieorganisationer. Hovedarbejdsmiljøudvalget skal tage stilling til de overordnede politikker og initiativer og bliver kun indblandet i konkrete sager hvis de går helt i hårdknude. Dette udvalg har samtidig med de tre direktører en meget større beslutningskompetence end de 4 SiU havde tidligere. Dermed kan ændringen karakteriseres som en styrket centraliseret beslutningskompetence samtidig med øget decentralisering af beslutninger om lokale, praktiske problemer.

I forhandlingsforløbet var B-siden i starten utilfredse med at de 4 SiU blev nedlagt. Diskussionen heraf førte til et forslag om oprettelse af 4 fælles arbejdsmiljørepræsentanter svarende til fællestillidsrepræsentanter. Derudover var det vigtigt for B-sidens accept af aftalen at den er frivillig og kan opsiges, hvis man bliver utilfreds.

Begge sider lægger vægt på at aftalen har ført til et øget fokus på arbejdsmiljøet, hvilket først og fremmest skyldes et øget engagement hos ledelsen. A-siden peger desuden på at fokus har ændret sig fra overholdelse af lovgivningen til forbedring af arbejdsmiljøet. Gennemførelsen af APV og klimamålinger fører nu også mange flere resultater med sig.

Der er ikke gennemført eller planlagt en evaluering af effekten af aftalen.

4.2.3 Formalisering af arbejdsmiljøarbejdet

En anden stor dansk virksomhed består af adskillige driftsområder med ret forskelligartede aktiviteter. Virksomheden gik ind i forhandlinger om en lokalaftale ud fra et ønske blandt både ledelse og medarbejdere om at styrke arbejdsmiljøarbejdet, således at de mange arbejdsulykker og arbejdsskader kunne reduceres. Ved interviewet gav begge parter udtryk for at de tog initiativet til at forhandle en lokalaftale. Dette er kendetegnende for virksomhedens samarbejdsform, der traditionelt er forholdsvis konfliktfyldt. Det første initiativ var nedsættelse af et udvalg under hovedsikkerhedsudvalget, som udarbejdede en rapport om mulighederne for at styrke arbejdsmiljøarbejdet.

Efter et længere forhandlingsforløb blev man enige om en lokalaftale som indebar nedsættelse af et centralt miljøråd med 17-20 repræsentanter fra alle driftsområder, heraf 5 SiR og 3 TR. Miljørådet har udarbejdet en forretningsorden, der specificerer en række mindstemål for arbejdsmiljøarbejdet, som ligger over lovens krav. Det drejer sig bl.a. om ekstra uddan-

nelse og ansættelse af deltids arbejdsmiljøassistenter. Lokalaftalen er indgået i henhold til industriaftalen men fungerer også som en rammeaftale, idet hvert driftsområde efterfølgende selv skal nedsætte et miljøudvalg som skal formulere en aftale om, hvordan arbejdsmiljøarbejdet skal organiseres inden for deres område. Denne aftale skal blot overholde de mindstekrav, som er specificeret af det centrale udvalg. Hvis standardorganiseringen i arbejdsmiljøloven skal fraviges skal det vedtages i en afstemning blandt alle ansatte i driftsområdet. Den centrale aftale er vedtaget direkte mellem ledelsen og medarbejderrepræsentanterne uden afstemning. Det er accepteret af DI og CO-I, fordi aftalen kun indeholdt forbedringer og ikke i sig selv indebærer fravigelser fra arbejdsmiljøloven.

I denne virksomhed var forhandlingsforløbet præget af store konflikter, hvor medarbejderne flere gange udvandrede, fordi de ikke mente at ledelsen ville specificere hvilke forbedringer aftalen indebar, og at ledelsen ikke ville give tilstrækkelige indrømmelser på forbedringer af tid, uddannelse, netværk og forpligtelse af ledelsen – fx gennem ”key performance indicators”. Efter et forhandlingsforløb på 6 måneder som fulgte efter udvalgsarbejdet, nåede man dog til enighed om en aftale. Efterfølgende fik organisationerne aftalen til gennemsyn hvilket også gav nogle spændinger, idet CO-I var utilfredse med den begrænsede tid de fik til at vurdere aftalen.

I forbindelse med etablering af aftalerne inden for hvert af driftsområderne forsøgte et af disse at finde en ny struktur for SiG baseret på geografi. Denne ændring ville kræve en afstemning blandt medarbejderne. Dette viste sig dog at være vanskeligt. Man forventede kun at få 15% udfyldte stemmesedler tilbage hvilket ikke ville kunne vise et flertal blandt alle medarbejdere. Det førte til en længere diskussion af afstemningsregler mellem virksomhedens repræsentanter og organisationerne. Sagen blev dog ikke afklaret da der i mellemtiden skete nogle væsentlig omstruktureringer i hele virksomheden, som omdefinerede mange driftsområder. Det betyder at alle aftalerne om arbejdsmiljø nu skal genforhandles.

A-siden mener at vedtagelsen af aftalen og formaliseringen af arbejdsmiljøarbejdet har flyttet fokus fra konflikter om struktur til reelle diskussioner af indhold. Fordelen er at aftalen baserer sig på enighed blandt parterne og ikke på lovgrundlaget. De aftalte møder afholdes faktisk og er konstruktive. Men effektiviteten kan ikke aflæses i arbejdsmiljøstatistikkerne. B-siden mener at man er gode til ord, men at man mangler handling. B-siden er dog stolte af aftalen og mener at den blandt andet har ført til at man nu har et ensartet rapporteringssystem for ulykker.

A-siden anbefaler at hvis man etablerer en aftale, skal det gøres i et miljø præget af samarbejde. Det er vigtigt at man har en samarbejdsvinkel på aftalen. B-siden mener at det er godt hvis man definerer tid, uddannelse og håndtering af arbejdsmiljøarbejde. Man skal dog kun indgå i forhandlinger om lokalaftaler, hvis man har de faglige organisationer med på sidelinien. Det er man som SiR ikke uddannet til. Ellers bliver det A-siden der styrer.

Generelt vurderer man at aftalen mellem Dansk Industri og CO-Industri ikke egner sig særligt godt til meget store virksomheder med koncernstruktur.

4.2.4 Aftaler opgivet under forhandlingerne

I en mindre virksomhed tog ledelsen initiativ til at forhandle en lokalaftale for at optimere arbejdsmiljøarbejdet. Der var omkring 10 SiG. Ledelsen så hellere færre SiG som til gengæld var mere handlekraftige, bedre uddannede og havde mere erfaring. Aftalen blev forhandlet med hjælp fra DI og opnåede støtte fra alle virksomhedens parter. Aftalen blev

herefter sendt til afstemning blandt medarbejderne. Af de indsendte stemmer havde 75% stemt for, men da kun 47% havde stemt, kunne forslaget ikke vedtages med et flertal blandt alle medarbejdere. Man følte sig derfor tvunget til at betragte forslaget som bortfaldet. Virksomheden ønsker at tage forslaget op igen, når det vurderes at der er mulighed for at opnå en højere stemmeprocent.

I en større dansk virksomhed tog ledelsen initiativ til at forhandle en lokalaf tale. Både ledelsen og sikkerhedsorganisationen kunne se en fordel i at slå SiU og SU sammen, idet man vurderede at emner som psykisk arbejdsmiljø og trivsel med fordel kunne behandles samlet. Derved kunne man forhindre at der bruges tid og kræfter på dobbeltarbejde i de to udvalg. Virksomheden vurderer at man har godt styr på det ”traditionelle” arbejdsmiljø som for eksempel maskinsikkerhed, tunge løft, støj mv., mens den næste store udfordring bliver at tage hul på det psykiske.

DI blev kortvarigt konsulteret. De kom med inspiration til hvad der kunne ligge i sådan en aftale. Sikkerhedslederen fornemmede imidlertid at der var bekymringer over for forslaget. Tillidsrepræsentanterne ønskede ikke en sammenlægning. De var bange for en udvanding af SU og endvidere bange for at der ville blive færre med udvidet beskyttelse, uddannelse og lign. Det blev derfor vurderet at der ikke var tilstrækkelig opbakning til at gå videre med forslaget.

4.2.5 Opsamling på industriområdet

Figuren nedenfor viser en oversigt aftalerne på industriområdet.

Organisatorisk ændring	Fordele/ulemper	Effekt	Råd fra virksomheden
Sammenlægning af SiU og SU	Større beslutningskompetence Tidsbesparende, undgår dobbeltarbejde	Øget engagement Øget samarbejde Øget forståelse	Tag tid til arbejdet Få medarbejderne med
Styrkelse af beslutningskompetencer	Større beslutningskompetence Større prestige i arbejdsmiljøarbejdet Stor viden i fokusgrupper Samtidig decentralisering og centralisering Fokus på indhold	Effektivisering Vidensopbygning Øget engagement Øget fokus Øget ledelsesengagement	Brug AT og organisationerne Sørg for engagement fra ledelse
Formaliseret SiO	Større beslutningskompetence Formalisering via forretningsordner	Øget samarbejde Effektivisering Opkvalificering	Samarbejdsvinkel er vigtig Rammeaftalen ikke egnet til store virksomheder
Ingen	Effektivisering gennem færre SiG	For lille deltagelse i afstemning	Ingen
	Sammenlægning af SiU og SU	Ikke støtte fra TR	Ingen

Industriområdet er i forhold til de andre områder kendetegnet ved mange af de traditionelle arbejdsmiljøproblemer som ”støj, røg og møg”. De interviewede virksomheder er klar over dette, og det er kendetegnende at de stort set alle ser arbejdsmiljøarbejdet som nødvendigt for driften, og at de derfor forsøger at effektivisere organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet. Begge parter er enige herom, men der er også tale om virksomheder med stærke medarbejderorganisationer og en til tider konfliktpræget forhandlingskultur. Det har derfor i nogle tilfælde kostet relativt langvarige forhandlingsforløb, men begge parter er enige om at det er vigtigt at bruge den nødvendige tid for at få fælles ejerskab til lokalaf taltalen.

Organisationerne omtaler muligheden for at sammenlægge SiU og SU positivt. Muligheden nævnes dog hverken i aftalen eller vejledningen. Alligevel har to virksomheder valgt denne løsning. Begge virksomheder er tilfredse med aftalen. De mener både at de sparer tid, og at de nu bedre kan tage hånd om det psykiske arbejdsmiljø. I en enkelt virksomhed frygtede tillidsfolkene en udvanding af SU, og aftalen blev derfor afvist.

I modellerne ”Styrkelse af beslutningskompetencer” og ”Formaliseret SiO” er det primære mål en styrkelse af SiO. Det sikres dels ved at der indgås en aftale mellem parterne der sikrer fælles opbakning, dels ved at de centrale udvalg får større beslutningskompetence, fordi der indsættes ledere med større ledelsesansvar. Samtidig rettes disse udvalg mere mod et strategisk niveau, idet praktiske beslutninger flyttes ned i organisationen, og de centrale udvalg beskæftiger sig med den overordnede politik. Folk med specielle interesser og kompetencer inddrages desuden i arbejdet. Virksomhederne rapporterer at dette fungerer godt og giver en opkvalificering, øget effektivitet og større vidensopbygning.

Industriområdet er det eneste område hvor lokalaftalerne skal vedtages ved afstemning blandt alle medarbejdere. Dette krav skal sikre bred opbakning og demokrati på arbejdspladsen, men det har i mindst to tilfælde vist sig at være en barriere. Det er vanskeligt at få et tilstrækkeligt antal medarbejdere til at stemme. Dette kan betyde at aftalen ikke kan vedtages, eller at man helt afstår fra at sætte en afstemning i gang. Nogle virksomheder vælger også i praksis at se bort fra kravet om en afstemning. Der er dog også en virksomhed som rapporterer at afstemningen fungerede fint i forhold til at sikre at diskussionen om lokalaftalen faktisk blev bredt ud blandt medarbejderne. Inden for de andre aftaleområder er der eksempler på at diskussionen er blevet ført i en lille lukket kreds af centrale ledelses- og medarbejderrepræsentanter, hvor man kan være usikker på hvor bredt kendskab de menige medarbejdere har fået til sagen.

4.3 Detailhandelsområdet

Denne rammeaftale er meget kortfattet. Til gengæld ligger der et udførligt forståelsespapir som i detaljer beskriver hvordan en lokalaftale kan udarbejdes og hvad den bør indeholde. Aftalerne inden for dette område forsøger især at løse problemer som er knyttet til det forhold at mange butikskæder består af et stort antal butikker. Ifølge standardorganiseringen skal alle butikker med en fælles arbejdsgiver dækkes af en sikkerhedsorganisation uanset størrelse. Dertil kommer at en butik i princippet skal have en sikkerhedsgruppe når der er mere end 9 ansatte i butikken. Ofte er der imidlertid hverken interesse, ressourcer eller kompetencer i de små butikker til at forestå et selvstændigt effektivt arbejdsmiljøarbejde. En anden vanskelighed opstår, når der i en kæde er mange små butikker med færre end 10 ansatte. De har derfor ikke selvstændige sikkerhedsgrupper, og det kan være svært at involvere disse små butikker i arbejdsmiljøarbejdet, således at der kommer samme arbejdsmiljøstandard for store og små butikker.

Der blev identificeret 9 aftaler. Deraf lykkedes det at få interview i tre forholdsvis store virksomheder og yderligere telefoninterview med en virksomhed. Tre virksomheder gav af tidsmæssige årsager afslag på anmodningen om at deltage. Heraf er to af virksomhederne større detailhandelsvirksomheder. To virksomheder blev udeladt, fordi det var vanskeligt at få kontakt til de relevante personer.

De fire gennemførte interview kan fordeles på tre typer aftaler som præsenteres i det følgende.

4.3.1 Fuldtids sikkerhedsrepræsentant

I en stor detailhandelskæde tog ledelsen initiativet til at forhandle en lokalaftale. Motivet var at sikre at de små butikker kunne opnå samme niveau som de store inden for arbejdsmiljø. Aftalen indebar stort set en videreførelse af en eksisterende praksis, der var baseret på en dispensation fra Arbejdstilsynet. B-sidens motiv for at gå med i aftalen var at sikre kontinuitet i arbejdsmiljøarbejdet i forbindelse med udskiftninger. Der var ingen nævneværdige konflikter i forhandlingerne.

Modellen er at de små butikker (1-9 ansatte) har tilknyttet en fuldtids landsdækkende SiR. Denne opgave varetages af HK's teknologitillidsrepræsentant. De mindre butikker (10-19 ansatte) skal etablere sikkerhedsgrupper. Der afholdes regionalmøder for disse grupper. Denne model har givet behov for lidt færre SiR. Større butikker skal have et SiU. Aftalen har derudover gjort det muligt for de større butikker at sammenlægge SiU og SU, men det er kun sket enkelte steder. Aftalen indeholder derudover krav til uddannelse, samarbejde, udarbejdelse af handlingsplaner, målsætninger, m.v.

A-siden giver udtryk for at forventningerne er indfriet. Der er ikke gennemført en konkret evaluering, men man fornemmer at arbejdsmiljøet for de små butikker er blevet som de store. B-siden mener at arbejdsmiljøarbejdet i de små butikker er rykket tættere på hovedkontoret. Det har givet bedre koordinering, øget opmærksomhed og fokus på psykisk arbejdsmiljø. B-siden mener dog ikke at kommunikationen er god nok endnu.

A-siden kunne i fremtiden ønske længere valgperiode og færre SiR. A-siden kunne derudover ønske sig flere lokale aftaler inden for forskellige driftsområder frem for én fælles. B-siden ville gerne have støtte fra arbejdsmiljøsystemet til etablering af et velfungerende informationssystem.

4.3.2 Sikkerhedsgrupper i alle butikker

I en mellemstor detailhandelskæde har man valgt en model, hvor der oprettes en sikkerhedsgruppe i hver enkelt butik. SiG består af butikschefen og én valgt SiR uanset butikkens størrelse. A-siden forklarer at man til gengæld for de ekstra SiR i de små butikker kun har valg hvert 4. år. Derved kan der spares penge på arbejdsmiljøkurserne samt skabes ro om sikkerhedsgruppernes arbejde. Med hyppige valg var erfaringen at det kunne være svært at få valgt det tilstrækkelige antal sikkerhedsrepræsentanter, specielt i de små butikker.

Fra de over 50 sikkerhedsgrupper dannes et sikkerhedsudvalg hvor der er tre sikkerhedsrepræsentanter fra B-siden, to fra butikkerne og en fra hovedkontoret. A-siden er repræsenteret med to butikschefer og en kontorchef fra hovedkontoret. Endvidere består udvalget af formanden, som er salgsdirektør, og af den daglige sikkerhedsleder. Der holdes kun fællesmøde for hele SiO én gang årligt.

A-siden synes ikke der var vanskeligheder ved forhandlingen af aftalen. B-siden fortæller at nogle fra B-siden ikke ønskede at have fire-års valgperiode. Man frygtede at A-sidens motiv blot var at spare penge på uddannelse af sikkerhedsrepræsentanter. Det har dog vist sig at fungere meget fint med den forlængede valgperiode, og at denne er med til at højne kvaliteten af sikkerhedsrepræsentantens arbejde. B-siden giver udtryk for at det er positivt at der er sikkerhedsgrupper i alle butikker, også i de mindre butikker som ikke skulle have sikkerhedsgrupper, hvis lovgivningen skulle have været fulgt slavisk.

Der er ikke gennemført en egentlig evaluering af effekterne. Begge parter vurderer at aftalen og arbejdsmiljøarbejdet fungerer tilfredsstillende, men de mener at fordi ændringerne er

indført hen ad vejen og visse af dem for lang tid tilbage, er det vanskeligt at vurdere effekterne. B-siden mener at det kunne være godt, hvis der var krav til hele branchen om at der skulle være en SiG i alle butikker, uanset størrelsen. HK og Arbejdstilsynet betegnes som gode samarbejdspartnere. A-siden kommer med det råd at det er vigtigt at have et tæt netværk af SiG, samt at disse mødes regelmæssigt og udveksler erfaringer.

4.3.3 Regionale sikkerhedsgrupper

En anden detailhandelskæde har over 100 butikker og flere værksteder. SiO er med lokalaf-talen organiseret således at sikkerhedsgrupperne er opdelt efter 5 regioner samt hovedkontoret. Der er én SiG for hver region, typisk bestående af en butikschef og en sælger i en af regionens butikker. Derudover har hvert værksted en sikkerhedsgruppe. Alle sikkerhedsgrupperne danner sammen med dele af ledelsen på hovedkontoret et sikkerhedsudvalg, bestående af fem sikkerhedsrepræsentanter fra B-siden og fra A-siden af sikkerhedslederen, personalechefen, to butikschefer og direktøren med ansvar for værkstederne. Sikkerhedsudvalget mødes 4 gange årligt, men har dog til tider aflyst møder da der ikke har været et tilstrækkeligt antal emner at behandle. Man er bevidst om kravet om to årlige møder for hele SiO, men der har til nu blot været afholdt et enkelt stormøde for hele SiO.

A-siden tog initiativet til at forhandle aftalen, som var en videreførelse af tidligere aftaler i dele af organisationen. A-siden giver udtryk for at det er vanskeligt at få valgt tilstrækkeligt med SiR. Det er derfor bedre at have en mindre, men slankere organisation, som til gengæld fungerer og er operationel. Endvidere er denne organisering tidsbesparende, hvilket ledelsen ser som en økonomisk fordel. B-siden giver udtryk for at der tidligere ikke har været særligt meget arbejdsmiljøarbejde. Det er vanskeligt at få de ansatte til at deltage i arbejdsmiljøarbejdet så det er en fordel at have en organisation, som ikke involverer for mange, og som ikke er alt for ambitiøs, da der ellers er fare for at den ikke fungerer.

Lokalaftalen blev udarbejdet i fællesskab med begrænset bistand fra DHS. Der var ingen konflikter undervejs. A-siden mener at arbejdsmiljøarbejdet i dag fungerer bedre. SiO er nu meget handlingsorienteret. Der er ikke gennemført en egentlig evaluering af effekterne. Man vurderer at der ikke er behov for at justere lokalaftalen – organiseringen fungerer godt. A-siden mener at det ville være godt hvis man kunne fravige kravet om fire årlige møder i SiU, eller at man kunne afholde nogle af disse som telefonmøder. B-siden mener at uddannelsen for SiR bør forbedres, så den bliver mere målrettet til branchen. A-siden giver det råd at det er godt at få skrevet intentionerne ned i lokalaftalen samt at få beskrevet hvem der har ansvar for hvad i SiO.

En anden mellemstor detailkæde har over 20 butikker fordelt over hele landet. SiO blev med lokalaftalen opdelt i 3 geografiske områder med 3 sikkerhedsgrupper. Disse tre SiG dækker de mere end 300 ansatte. En SiG dækker således flere medarbejderkategorier og flere butikker. SiU består af disse tre SiG. A-siden i SiG er typisk en butikschef. Afstandene mellem butikkerne kan være ganske store, da en SiG dækker henholdsvis Fyn, Sjælland og Jylland. Der afholdes ikke fælles møder for hele SiO udover SiU-møderne.

Ledelsen tog initiativet. A-siden fik kendskab til muligheden via materiale fra DHS. De tog kontakt til DHS, som stod til rådighed med en konsulent. Der nævnes ikke konflikter i forbindelse med forhandlingerne. Formålet var ifølge A-siden at slanke SiO, så der kom et bedre resultat med mindre tidsforbrug. Arbejdet har ikke ændret fokus. Forventningerne er helt klart indfriet. A-siden fortæller at det giver ro at lave en aftale. Det er vigtigt at de ansatte ved, hvor man kan henvende sig hvis man har problemer.

4.3.4 Opsamling på detailhandelsområdet

Figuren nedenfor viser en oversigt over aftalerne på detailhandelsområdet.

Organisatorisk ændring	Fordele/ulemper	Effekt	Råd fra virksomheden
Fuldtids SiR	Bedre inddragelse af små butikker Regionale møder for mindre butikker Formalisering	Harmonisering Inddragelse Koordinering	Støtte til informationssystem
SiG i alle butikker	Mere struktur på arbejdsmiljøarbejdet Bedre kontinuitet ved 4 års valgperioder	Kontinuert forbedringer Øget kvalitet	Burde være krav til alle i branchen Tæt netværk mellem SiG
Regionale SiG	Slankere og mere effektiv organisation Færre møder Stort geografisk område – svært at nå Færre personer – større kendskab	Øget fokus Indhold på møder Bedre kendskab Handlingsorientering	Det giver ro at lave en aftale. Ansatte skal vide hvem der er i SiG

Forhandlingerne i virksomhederne er tilsyneladende ikke præget af uenighed og konflikter. Aftalerne er især præget af behovet og ønsket om at inddrage de små butikker. Dette er kernen i alle tre modeller. Løsningerne er dog helt forskellige og spænder fra ansættelse af fuldtids SiR til oprettelsen af regionale SiG. Begge parter i alle virksomhederne omtaler lokalaftalerne positivt og fremhæver positive effekter såsom bedre inddragelse, koordinering, øget kvalitet i arbejdsmiljøarbejdet, øget fokus og bedre kendskab til SiO. Der blev i flere virksomheder efterlyst bedre informationsmateriale, og det blev bl.a. fremhævet at man fandt det svært at finde de relevante oplysninger på Arbejdstilsynets hjemmeside.

4.4 Engroshandel, transport og service

Denne rammeaftale er forholdsvis kortfattet. Der er udarbejdet en vejledning der refererer og uddyber bekendtgørelsens punkter.

Der blev identificeret 16 aftaler. Det lykkedes at arrangere interview i seks mellemstore og store virksomheder. To virksomheder havde opgivet at få en aftale i stand. Heraf er der gennemført interview i den ene. Fem virksomheder afslog af tidsmæssige årsager anmodningen om at deltage, og syv blev udeladt på grund af besvær med at få kontakt til relevante personer. Det lykkedes ikke at arrangere nogle telefoninterview af samme årsager. Otte virksomheder bortfaldt, fordi de ikke havde og aldrig havde overvejet at få en aftale. Lokalaftalerne i de interviewede virksomheder fordeler sig på forskellige typer, som præsenteres nedenfor.

4.4.1 Fokusering af arbejdsmiljøarbejdet

I en mellemstor virksomhed med omkring 400 overvejende ufaglærte ansatte og mange mindre geografisk spredte enheder valgte man at indgå en lokalaftale, der fastsatte antal SiG til 3 og det årlige antal møder i SiU til 3. Hver SiR får 4 timer pr. måned, som de selv disponerer over, plus den fornødne tid. Det er en forholdsvis ny virksomhed med kraftig vækst. Der er meget kort tradition for arbejdsmiljøarbejde.

A-siden forklarer at aftalen blev til på ledelsens initiativ og forhandlet med støtte fra HTS. Formålet var at tilpasse SiO til organisationen. Det styrker arbejdsmiljøarbejdet ved at koncentrere indsatsen – der skal ikke være snik-snak, men større fokus på udbytte. Det har været vigtigt at starte blødt op - specielt for at få lederne involveret. Man vil udvide efter behov.

Der var ifølge A-siden ingen konflikter i forbindelse med forhandlingen. Aftalen blev uden problemer godkendt i SiU. B-siden er enig i at aftalen blev godkendt uden konflikter, men mener at det var ”take-it or leave-it”. B-siderepræsentanten følte sig løbet over ende. Der var efterfølgende kontakt til fagforeningen, der ikke i udgangspunktet kendte til aftalemuligheden. B-siden ønskede mere tid til arbejdsmiljøarbejdet men kunne ikke få mere.

A-siden mener at aftalen har givet mere engagement. For 2 år siden var der modstand mod at arbejde med arbejdsmiljø. Nu er det lykkedes at gøre det til en naturlig del af arbejdet. B-siden mener ikke, der har ikke været nogen effekt af aftalen, og siger at det kunne se ud som om ledelsen bare har villet spare penge. B-siden mener ikke der er nogen god begrundelser for at 3 SiU-møder er mere effektivt end 4. Ledelsen har heller aldrig ville betale den fornødne tid. Måske er der slet ikke sat penge af til arbejdsmiljø. B-siden overvejer at op-sige aftalen. Modsat mener A-siden at møder uden indhold virker demotiverende på både A- og B-side.

A-siden er glad for at man kan lave en aftale som giver en større fleksibilitet i organisationen i forhold til egen organisation. Det skaber en bedre forståelsesramme. Et råd er at skabe konsensus og dialog, så alle borger for aftalen. Det skaber et engagement – også hos A-siden. B-siden kommer med følgende råd: Hold jer til loven!

4.4.2 Formalisering af arbejdsmiljøarbejdet

I en større transportvirksomhed er lokalaftalen en videreførelse af en tidligere dispensation fra Arbejdstilsynet. Ingen kan huske hvem der tog initiativet. Aftalen betyder i hovedsagen at arbejdsmiljøarbejdet er dokumenteret og forhandlet på plads mellem parterne samt en betydelig reduktion i antallet af SiG og SiR. Nogle SiR dækker således flere hundrede medarbejdere. De er til gengæld ansat fuldtids.

Ifølge A-siden er formålet med aftalen at standardisere og beskrive arbejdsmiljøarbejdet mere detaljeret. Dermed opnås på både arbejdstager- og ledelsesside en følelse af forpligtelse over for arbejdsmiljøarbejdet i hele organisationen. Lokalaftalen er et godt instrument til at skabe dialog om arbejdsmiljøarbejdet, idet lokalaftalen beskriver spilleregler for en lang række områder, som ligger ud over det rent organisatoriske. B-siden fremhæver at de med lokalaftalen opnår mere end lovens bogstav kræver. En fordel ved aftalen er den gode dialog den har skabt med ledelsen, idet der er tale om en frivillig aftale baseret på samarbejde i stedet for konflikt. Det er kun nogle få ældre ledere der ikke er positivt stemt for arbejdsmiljøarbejdet.

A-siden beretter at der har været nogen uenighed om tillidsrepræsentanternes deltagelse i hovedsikkerhedsudvalget. Disse er medio marts 2004 af ledelsen blevet udelukket fra deltagelse i møderne. Dog kan de inviteres hvis der er behov herfor. Begrundelsen for eksklusionen er at tillidsrepræsentanterne ikke bidrog med noget til møderne, på trods af at de havde deltaget i 7 år. B-siden medgiver at der har været problemer i forbindelse med personsammensætningen i hovedsikkerhedsudvalget. Der har været uengagerede medlemmer i det store udvalg fra både fra A- og B-side.

Både A- og B-side synes at forventningerne er indfriet. Fokus er ikke flyttet, men B-siden fremhæver at arbejdsmiljøarbejdet er blevet styrket ved en formalisering og den gode beskrivelse i lokalaftalen. Der er ikke foretaget en evaluering af aftalens effekter, men begge sider mener at den bidrager positivt.

A-siden mener at arbejdsmiljø burde være en parameter i udbudsrunder, og at BST pligten var fornuftig. B-siden mener at lovgivningen og Arbejdstilsynet skulle være skrappe på transportområdet. A-siden kommer med det råd at god dialog med B-siden er vigtig. Det er bedre med færre SiR der udfører et bedre arbejde. B-siden anbefaler at den lokale tilpasning er høj, fx ved at SiR sættes i SiG med en leder der er tæt på SiR.

Tilsvarende gør sig gældende i en anden større transportvirksomhed. Her afviger organisationen heller ikke meget fra lovens krav. Der er indført 3 års valgperioder, og sikkerhedsorganisationen følger regionale opdelinger. Der er flere SiU og mere end 20 SiG, der hver dækker op til 60 ansatte. A-siden fremhæver at det var vigtigt at SiO kom til at følge den øvrige organisatoriske struktur, på samme måde som tillidsrepræsentantsystemet. Den tre-års valgperiode giver mere kontinuitet og er ressourcebesparende. Der er stor udskiftning i virksomheden. Derfor er det godt, hvis der kan sikres kontinuitet i arbejdsmiljøarbejdet gennem den længere valgperiode. B-siden fortæller at motivet var at få et mere kontinuert arbejde med valgperioden på 3 år. Det tager lang tid at komme ind i arbejdet som SiR, så det er fornuftigt med en længere valgperiode. Det var endvidere meget vigtigt for B-siden at det blev formuleret hvilket tidsforbrug den enkelte SiR havde krav på, og hvad der bliver budgetteret med. Det var vigtigt at forholdene for sikkerhedsrepræsentanterne blev ens i hele virksomheden.

I denne virksomhed kom initiativet fra den nyansatte direktør. Der blev nedsat en arbejdsgruppe der skulle nå frem til et fælles forslag. Efter nogle uenigheder om de økonomiske forhold omkring tidsforbrug blev der fundet et kompromis. Aftalen er for ny til at blive evalueret, men A-siden udtrykker tilfredshed med at beslutninger nu bliver truffet på de rigtige niveauer. B-siden mener at der under alle omstændigheder ville være et godt samarbejde om arbejdsmiljøet. A-siden tror at fremtiden måske kan bringe en aftale om at sammenlægge SiU og SU. Dette sker i praksis allerede enkelte steder i organisationen.

A-siden fremhæver at kemien mellem aftaleparterne er uhyre vigtig. B-siden mener at dialogen mellem de to parter er meget vigtig. Det er godt at formulere lokalaftalens ordlyd i fællesskab. Arbejdsmiljøområdet bør være præget af konsensus, da man ofte har fælles interesser.

4.4.3 Sikkerhedsorganisation knyttes tættere til linieorganisation

I en mellemstor transportvirksomhed blev lokalaftalen til ved et fælles initiativ, som dog var kraftigt inspireret af den lokale SID-konsulent. Konsulenten var involveret i forhandlingerne hvilket både A- og B-siden ser meget positivt på. Aftalen går ud på at organisere de ansatte efter deres funktion frem for deres geografiske arbejdssted. Dette har resulteret i at fem SiG dækker de over 200 ansatte. Derudover er der en SiG der dækker en region som ligger forholdsvis langt fra de andre lokaliteter. Den øverste direktør er formand for SiU, hvilket styrker udvalget. Man har ikke ønsket at sammenlægge SiU og SU.

Motivet var at SiO kom i overensstemmelse med den øvrige struktur i virksomheden, som var ændret på grund af en kraftig ekspansion. Målet var at opnå en funktionsbestemt SiO knyttet tæt til linieorganisationen, således at sikkerhedsgrupperne nedsættes efter virksomhedens funktionsområder. Dermed sikres den bedste og mest effektive opgaveløsning. Funktionsområderne har meget forskellige arbejdsmiljøproblemer. Der var ingen større vanskeligheder i forhandlingerne. B-siden nævner at der var nogle få uenigheder omkring tid og ressourcer til uddannelse af sikkerhedsrepræsentanter. A-siden synes at forhandlingerne tog lang tid (over 6 måneder).

Både A- og B-side giver udtryk for at forventningerne er indfriet. Det er vanskeligt at vurdere effekten af lokalaftalen, da der skete meget store organisatoriske ændringer samtidig med indgåelsen af lokalaftalen. Der er ikke gennemført en egentlig evaluering. A-siden fremhæver at de funktionsbestemte sikkerhedsgrupper giver bedre viden om arbejdsmiljøproblemer. B-siden mener at der nu er øget fokus på arbejdsskader. Der bliver indberettet flere arbejdsskader end tidligere. Fokus på arbejdsskader har været en måde at profilere og synliggøre SiO. Alle ansatte føler nu at de er repræsenterede af en sikkerhedsgruppe for netop deres område, hvilket gør at de er mere villige til at kontakte sikkerhedsrepræsentanten.

Ud over bidraget fra SID's konsulent, som har været ganske vidende og kompetent, mener begge parter ikke at der har været behov for støtte fra arbejdsmiljøsystemet. De peger også på at man samarbejder med BAR. A-siden anbefaler varmt at lave en lokalaftale. Støtte fra A- og B-sidens organisationer er værdifuld. B-siden anbefaler at lokalaftalen fastlægger hvilke opgaver SiG skal have. Det er vigtigt at der er en klar opdeling mellem sikkerhedsrepræsentantens arbejde og tillidsrepræsentantens arbejde.

4.4.4 Sikkerhedsorganisation i et taxaselskab

I et større taxaselskab med over 500 vogne har man forhandlet en lokalaftale. Aftalen medfører at de enkelte vognmænd kan tilmelde sig en fælles SiO mod en betaling på 20 kr. pr. tilmeldt vogn. Disse penge finansierer aktiviteterne i den samlede SiO. Den enkelte, mindre taxavognmand ikke skal bruge yderligere ressourcer. SiO er udformet som et sikkerhedsudvalg, der i øjeblikket består af tre mand – to fra B-siden og en fra A-siden. I lokalaftalen er anført at denne SiU kan tælle op til fire fra B-siden og fire fra A-siden, såfremt det skønnes nødvendigt. SiU mødes fire gange om året. Der arbejdes med APV, kurser, sikkerhed, m.m.

Ledelsen i taxaselskabet tog initiativ til at forhandle en aftale ud fra den betragtning at flere vognmænd med over 5 ansatte havde meget svært ved at etablere en sikkerhedsorganisation hvilket var et krav på det tidspunkt, men man oplever aftalen som lige så relevant i dag. Mange vognmænd kommer op over de 9 ansatte som medfører krav om en SiO, når afløssere og midlertidigt ansatte tælles med. Vilkårene i branchen er vanskelige, og det er svært at sikre en rimelig indtjening. Det gør det vanskeligt at skaffe ressourcer til andre aktiviteter og medfører en meget stor udskiftning blandt medarbejderne. SID var positivt indstillet over for forsøget, og BST var behjælpelig med forslag til modeller for hvordan det kunne organiseres. A-sidens motiv var primært at overholde lovgivningen. B-siden mener at alternativet er at der praktisk talt ikke foregår noget arbejdsmiljøarbejde i de mindre vognmandsselskaber. Set i det lys er lokalaftalen et stort løft.

Der har ikke været vanskeligheder i forbindelse med forhandlingen af aftalen. Men der er problemer i forhold til Arbejdstilsynet, som siden har givet et påbud til en vognmand der er tilmeldt ordningen. Påbuddet omhandlede manglende sikkerhedsorganisation, idet Arbejdstilsynet ikke mente den samlede SiO for alle de tilmeldte vognmænd opfylder lovens krav. Synspunktet er at arbejdsmiljøloven ikke eksplicit giver hjemmel til at etablere en fælles SiO på tværs af flere arbejdsgivere. Begge parter i taxaselskabet er derfor usikre på fremtiden for deres SiO og forsøger at få kendelsen omstødt. Det er desuden oplyst at forhandlinger om tilsvarende aftaler i to andre taxaselskaber er gået i stå på grund af modstand fra det lokale Arbejdstilsyn.

Begge parter synes at forventningerne er indfriet. Dog er det irriterende at Arbejdstilsynet ikke accepterer aftalen. Der er blevet større fokus på arbejdsmiljø, idet der nu rent faktisk arbejdes med arbejdsmiljøet, hvilket slet ikke skete før. Der er ikke gennemført en egentlig

evaluering af effekterne af organiseringen, men de to parter nævner flere eksempler på sager som er taget op. A-siden nævner således en sag med svigtende bremses og to kurser i henholdsvis konflikthåndtering og køreteknik. B-siden nævner at der diskuteres psykisk arbejdsmiljø, god tone og racisme.

A-siden fremhæver at arbejdsmiljøsystemet ikke bør være så stift at der stilles urealistiske krav. De store ambitioner kan ikke opfyldes i en branche som taxabranchen, og de kan dermed i virkeligheden være til skade for arbejdsmiljøet. B-siden foreslår en mere målrettet arbejdsmiljøuddannelse for persontransport, idet uddannelsen i dag er fælles for transportområdet, og det er spild af tid at høre om fx kemikaliehåndtering, som er relevant for en godstransportør men ikke for en taxachauffør.

A-siden anbefaler at man i lokalaftaler ikke tænker i for snævre baner og i hvordan SiO er sammensat i forvejen. Man bør være åben for komplet nytænkning. Man bør tage udgangspunkt i virksomhedens behov og dernæst undersøge hvorvidt dette er i overensstemmelse med lovens krav i stedet for det omvendte. B-siden anbefaler at den øverste ledelse skal inddrages og vise sin opbakning. Endvidere skal der sættes penge bag aftalen.

4.4.5 Sammenlægning af sikkerheds- og samarbejdsudvalg

En mindre virksomhed har sammenlagt SiU og SU og er ifølge A-siden tilfredse med denne løsning. Virksomheden aflyste interview på grund af sygdom og manglende tid. Der er derfor ikke yderligere information om motiver m.m.

4.4.6 Aftaler opgivet under forhandlingerne

I en mindre transportvirksomhed overvejede A-siden at sammenlægge hovedsikkerhedsudvalget og hovedsamarbejdsudvalget. Blandt andet fordi en del af virksomheden havde et fælles udvalg før de fusionerede. Men det krævede enighed hele vejen rundt, og da der var problemer med fusionen gik man væk fra det. Dels havde SU og SIU så forskelligartede opgaver, og dels vurderede A-siden at det ikke var hensigtsmæssigt at gå ned i antal SiR med beskyttelse. Det ville give for meget uro og utryghed. Derfor opgav man fra A-siden at tage initiativ til en forhandling.

4.4.7 Opsamling på engroshandels, transport- og serviceområdet

Figuren nedenfor viser en oversigt over aftalerne på området.

Organisatorisk ændring	Fordele/ulemper	Effekt	Råd fra virksomheden
Fokuseret SiO	A: Færre SiR og møder effektiviserer B: Færre SiR og møder er besparelse uden øget effekt	A: Opbakning, fokus, engagement B: Ingen	A: Skab konsensus og dialog B: Bliv ved loven
Formaliseret SiO	Reduktion af SiR muliggør fuldtids SiR Forpligtelse hos både A- og B-side Bedre forhold end lovens krav	Standardisering Øget fokus Styrkelse	Dialog vigtig Færre SiR kan give bedre arbejde Lokal tilpasning
	3 års valgperiode giver kontinuitet og besparelse Aftale om tidsforbrug giver ro Aftalen giver ensartede forhold	Beslutninger på de rigtige niveauer	Kemien vigtig. Dialog vigtig Skal formuleres i fællesskab
Funktionsbestemt SiO	SiO tilpasset til organisationen Ensartede problemer i hver SiG Klar opgavefordeling	Bedre rapportering Større viden Bedre kontakt til medarbejdere	Få støtte fra organisationer Fastlæg opgaver Klar opdeling mellem SiR/TR

Organisatorisk ændring	Fordele/ulemper	Effekt	Råd fra virksomheden
SiO i taxafirma	Der oprettes SiO for små vognmænd Tilpasset behov i branchen AT accepterer ikke aftalen	Specialkurser Ulykkesforebyggelse (bremses) At der er SiO	Tænk ikke i for snævre baner Inddrag øverste ledelse Sæt penge bag
Sammenlægning af SiU og SU	Mangler yderligere information	Mangler info	Ingen
Opgivet	Effektivisering ved sammenlægning Utryghed ved nedgang i SiR	Ikke relevant	Ingen

Både modellen ”Funktionsbestemt SiO” og ”Formaliseret SiO” afspejler til en vis grad behovet i virksomheder med mange ufaglærte med ensartede arbejdspladser spredt over et stort geografisk område eller uden fast arbejdssted på nær centralen eller garagen. Model-lerne håndterer dette ved at skabe større kontinuitet og ved at koncentrere arbejdsmiljøarbejdet med regionale SiR eller fuldtids SiR.

Taxamodellen er en mulighed for at få mindre, selvstændige enheder omfattet af en sikkerhedsorganisation. Dette forsøg vil kunne bruges mange andre steder, hvis det er succesfuldt, fx i den del af detailhandelsområdet der har mange små uafhængige købmænd, som samarbejder i kæder. Der er for nuværende tvivl om Arbejdstilsynet vil godkende den konkrete model, så der kan være behov for præcisering af loven eller bekendtgørelsen.

Transportområdet er det eneste område, hvor der i en virksomhed er blevet givet udtryk for stor uenighed mellem A- og B-side om den indgåede lokalaftale. Dette bundes nok i to faktorer: Dels var medarbejderne i denne virksomhed ikke inddraget i processen med at udarbejde lokalaftalen. Den blev blot forelagt B-siden i SiU. Dels kendte B-sidens lokale fagforening ikke til rammeaftalen. Vejledningen inden for transportområdet lægger op til at alle relevante parter skal deltage i diskussionen. Derfor er problemerne formodentlig mere relateret til den konkrete virksomhed end til områdets rammeaftale og organisationer.

Der omtales nogle konflikter i forbindelse med forhandlingerne. Både arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer har i nogle tilfælde været en del involveret i forhandlingsprocessen. Organisationerne får ros for deres støtte i forhandlingsprocessen, så det opfattes tilsyneladende ikke som utidig indblanding. Overordnet set er virksomhederne tilfredse med aftalemuligheden. De fremhæver positive effekter såsom styrkelse af arbejdsmiljøarbejdet, øget viden, bedre kontakt til medarbejderne, bedre rapportering og beslutninger på de rigtige niveauer.

4.5 Finansområdet

Inden for finansområdet er både rammeaftalen og vejledningen meget detaljeret. Området har ikke specielt mange aftaler, men på grund af virksomhedernes størrelse dækkes en stor del af de ansatte af en lokalaftale. Området er ifølge organisationer og virksomheder forholdsvis konsensuspræget. Mange virksomheder mener ikke at der er så store arbejdsmiljøproblemer. Man er imidlertid også enige om at der er nogle problemer i forhold til primært røverier, psykisk arbejdsmiljø og ensidigt gentaget tastearbejde, som det er vigtigt at holde sig til. Indeklima og ergonomi nævntes også. Men nogle nævner også at lovgivningen burde tage hensyn til at der ikke er så store arbejdsmiljøproblemer inden for finansområdet, og at der derfor burde stilles færre krav til virksomhederne.

Der blev identificeret 19 virksomheder med aftaler, en virksomhed hvor aftalen blev afvist af medarbejderne, og to virksomheder hvor aftalen var under forhandling. Der blev gennemført otte interview og suppleret med otte telefoninterview. En virksomhed gav afslag på at deltage af tidsmæssige årsager, og tre virksomheder blev udeladt af tidsmæssige årsager. Den virksomhed hvor medarbejderne havde afvist aftalen gav ikke yderlige oplysninger. Flere af virksomhederne er meget store (over 500 ansatte). Generelt var virksomhederne inden for finansområdet mest villige til at deltage i undersøgelsen. Nedenstående gennemgang, som fordeler sig på tre typer aftaler, er således baseret på oplysninger fra 16 virksomheder.

4.5.1 Regionale sikkerhedsgrupper

Seks primært store finansvirksomheder har bygget SiO op om en model med regionale sikkerhedsgrupper. Virksomhederne er kendetegnet ved at de har et antal store administrative afdelinger og mange mindre filialer fordelt over hele landet. På grund af fusionstendenser inden for området kan filialerne have flere forskellige fagområder tilknyttet (bank, kreditforening mv.).

Den typiske model for filialerne er at en sikkerhedsgruppe dækker et område med maksimalt 50 km i radius og højst 200 ansatte. A-siden repræsenteres typisk af en områdeansvarlig mens B-siden kommer fra de lidt større filialer. I en af virksomhederne har denne model ført til væsentlig færre SiG, mens den i en anden har ført til væsentligt flere, da der her tidligere var en dispensation fra Arbejdstilsynet. I en af virksomhederne er der dannet et antal regionale sikkerhedsudvalg (fora), der samler sikkerhedsgrupperne inden for en region. I en anden virksomhed er der flere SiR for en region, når der er flere end 200 ansatte, men kun en ledelsesrepræsentant, som er den områdeansvarlige. Nogle virksomheder har valgt at kompensere SiR-arbejdet fra centralt hold. I andre tilfælde justeres SiR's salgsmål, men der gives ikke kompensation til filialen. Dette har betydning i forhold til små filialers interesse i at få valgt en SiR.

Den typiske model for de administrative afdelinger er at sikkerhedsgrupperne opdeles efter funktioner. Også her er den øvre grænse for antal medarbejdere pr. SiG sat til 200. En B-siderepræsentant fremhæver at det er en fordel med mange ansatte pr. SiG, fordi det giver større erfaring og bedre kontinuitet i arbejdsmiljøarbejdet for både arbejdsleder og SiR. Derudover nævnes det flere gange fra B-siden at det er svært at finde motiverede og engagerede SiR inden for stabsområder som fx IT og regnskab.

Aftalerne indeholder i et par af virksomhederne bedre eller mere målrettet uddannelse af SiG og mere tid til at mødes i den samlede SiO end loven kræver. I virksomhederne dannes der et hovedsikkerhedsudvalg for hele virksomheden/koncernen med repræsentanter valgt blandt SiR og arbejdsledere udpeget af ledelsen. Dette centrale udvalg arbejder med de overordnede linier og strategier. I de største af virksomhederne er der tre niveauer for SiO.

Initiativet til at forhandle en lokalaftale er kommet fra ledelsen eller fra de to parter i fællesskab. Typisk er aftalerne forhandlet mellem ledelsen og tillidsrepræsentanterne og derefter godkendt i direktion og SiU. I flere tilfælde har organisationerne været behjælpelige under forhandlingerne. Der omtales ikke konflikter i forhandlingerne. Den primære diskussion har drejet sig om områdernes størrelse og antallet af medarbejdere pr. SiG/SiR. Der har i nogle tilfælde været mindre uenigheder omkring formuleringer, og om der skulle være lovtekst med i aftalen for at øge læsbarheden. Det grundlæggende motiv har været at tilpasse SiO til organisationens struktur og behov. Et mål med flere af aftalerne har været at decen-

tralisere beslutningerne mest muligt ved i højere grad at integrere SiG i linieorganisationen – først og fremmest ved at indsætte områdeledere med beslutningskompetence i SiG. B-siden i en af virksomhederne nævner at det kan give problemer, hvis en SiR behandler sager der ligger inden for en anden leders område end den der er ledelsesrepræsentant i SiG. I to af de mindre virksomheder var motivet tillige en lovliggørelse af SiO, idet det var umuligt at finde nok SiR til at udfylde lovens krav.

Ingen af virksomhederne har gennemført en egentlig evaluering. Begge parter giver udtryk for tilfredshed med aftalerne. Generelt nævnes det at der er kommet mere fokus på SiO, og at synligheden er øget. I en af virksomhederne er der nu kampvalg til posterne som SiR med helt op til 6 kandidater. Det har man aldrig oplevet før. Derudover fremhæves det at ledelsen er bedre repræsenteret på både centralt og decentralt plan. I den regionale model tager SiG rundt på inspektionsbesøg. Dette har en god effekt. I en virksomhed fremhæves at man i den forbindelse har indført morgenmøder om arbejdsmiljø med stor succes. I en af virksomhederne så B-siden gerne at SiU og SU blev slået sammen for bedre at kunne håndtere psykisk arbejdsmiljø. Det nævnes flere steder at en sammenlægning har været diskuteret, og at det måske bliver relevant i fremtiden. Overvejende er både A- og B-side dog af den opfattelse at aktiviteterne er så forskellige at en sammenlægning ikke giver mening.

Anbefalinger fra A-siden er at man skal gøre sig klart hvad man overordnet vil med arbejdsmiljøarbejdet, før man laver en lokalaftale. Brug lokalaftaler når der er mange medarbejdere spredt rundt omkring. Det er vigtigt at udarbejdelsen og forhandlingerne i den forbindelse er præget af samarbejde og ikke ender i et politisk spil som ved overenskomstforhandlingerne. Anbefalinger fra B-siden: En god dialog undervejs er meget vigtig, idet dette øger ejerskabet til lokalaftalen hos parterne. Det er godt at inddele i områder der kan håndteres. Det er vigtigt at rammerne for uddannelsen af SiG er indarbejdet i lokalaftalen. Det er også vigtigt at der aftales ekstra uddannelse, og at der gives tid til at være SiR. I sig selv giver det at lave en lokalaftale øget fokus på arbejdsmiljøarbejdet, hvilket er godt. SiO skal indrettes så der kan findes engagerede SiR alle steder. Tilret lokalaftalen så den passer bedst muligt til virksomheden. Det er rart at få fravigelserne ned på skrift.

I to af virksomhederne kunne A-siden godt tænke sig at arbejdsmiljøsystemet kom med forslag til ændrede organisationsformer, fx i form af et forsøg med professionelle SiR. I den forbindelse bør der dog stilles visse krav fx om demokrati og gennemsigtighed. I en anden af virksomhederne ønsker A-siden at der var endnu mere frihed til at indrette SiO på andre måder – fx således at der var et system i virksomheden til at tage sig af det fysiske arbejdsmiljø og et til at tage sig af psykiske. I det hele taget ønsker A-siden endnu større frihed for virksomhederne. I en virksomhed ønsker B-siden at der i lokalaftalen indgår dels et krav om et elektronisk system til behandling af APV-skemaer, og dels at ledere bliver målt på deres evne til at skabe et godt arbejdsmiljø, ligesom de måles på deres evner til at skabe økonomisk overskud. I en anden virksomhed ønsker B-siden mere SiR-uddannelse end blot den loypligtige uddannelse i FF- og FA-regi.

4.5.2 Sammenlægning af sikkerheds- og samarbejdsudvalg

I to mellemstore finansvirksomheder uden filialnet og i tre mindre banker har man valgt at sammenlægge SiU og SU. I de to finansvirksomheder er der blevet etableret et miljø- og samarbejdsudvalg (MISU), som erstattede både SiU og SU. I dette MISU er der 6 repræsentanter fra B-siden (3 SiR og 3 TR) og 6 ledere fra A-siden. Herudover sidder der uden stemmeret en fællestillidsmand og den administrerende direktør. Endvidere er der knyttet

en sekretær til udvalget. Udvalget mødes fire gange om året og efter behov. MISU nedsætter paritetiske underudvalg, som arbejder med bestemte områder inden for arbejdsmiljø. Lokalaftalen er ifølge virksomhederne indsendt til FF og godkendt heraf.

I to af bankerne fungerer sikkerheds- og samarbejdsudvalget som sikkerhedsgruppe for alle bankens ansatte med en SiR. Det vil sige at der nu kun er en sikkerhedsgruppe som dækker alle afdelinger. I den tredje bank er der to SiG, en fra hovedkontoret og en fra filialerne. Sikkerheds- og samarbejdsudvalgene består af tre til fire repræsentanter fra B-siden og tre fra A-siden. A-siden er repræsenteret med den øverste ledelse samt personalechefen. Møderne fungerer på samme måde som tidligere i SU og SiU. Den væsentligste forskel er at der nu ikke diskuteres psykisk arbejdsmiljø to forskellige steder.

Der var i fire tilfælde tale om et initiativ fra ledelsen, i ét tilfælde kom initiativet fra medarbejderne, og i den sidste virksomhed kom initiativet i forbindelse med en større organisatorisk ændring, og forslaget blev fremsat i fællesskab. A-siden fortæller her at der førhen var en uhensigtsmæssig kommunikation ved at have både et SU og et SiU. Det var vanskeligt at behandle psykisk arbejdsmiljø. Der var tvivl om hvor det hørte hjemme, og der blev udført dobbeltarbejde i de to udvalg. Endvidere var der et ønske om at spare tid samlet set. B-siden fortæller at motivet var at give de ansatte et sted at henvende sig med problemer om psykisk arbejdsmiljø. Man oplevede at der var problemer der forsvandt mellem SU og SiU, og som endte med ikke at blive behandlet nogle af stederne.

I de tre banker nævner B-siden at der med lokalaftalen er kommet en større forpligtelse fra den øverste ledelse i arbejdsmiljøarbejdet, idet den øverste direktør for hele virksomheden er formand for det nye udvalg. Det fremhæves at det er godt at direktøren er repræsenteret, fordi så sker der noget. Ledelsen har altid været støttende omkring arbejdet, men dette er nu i højere grad formaliseret. I en af bankerne var det tidligere svært at finde SiR. Siden indgåelsen har der været kampvalg om posten som B-sidens repræsentant i sikkerhedsgruppen. I en af de andre banker nævner B-siden at der er sket en generel opgradering af arbejdsmiljøområdet, og der er skabt en større synlighed. Den største effekt er at medarbejderne nu godt tør sige til, hvis der er problemer med arbejdsmiljøet. Det er klarere hvor man kan henvende sig når der er problemer.

Der var ikke de store vanskeligheder i forhandlingerne. B-siden i en af finansvirksomhederne omtaler en mindre tvist om hvad miljø- og sikkerhedsudvalget skulle kunne beslutte, og om disse beslutninger skulle træffes demokratisk. I denne virksomhed er aftalen for ny til at man kan sige noget om effekter og ændret fokus. 2004 er et prøveår. Der arbejdes meget med indholdet af APV. B-siden ønsker at der skabes større synlighed af arbejdsmiljøarbejdet og af MISU, så den enkelte ansatte kender til arbejdsmiljøarbejdet i virksomheden og ved hvor man skal henvende sig. Forslaget fra B-siden er at der i fremtiden laves en arbejdsmiljøportal på det interne intranet. Flere af de interviewede virksomheder taler varmt for sådanne webportal-løsninger. I en af bankerne fremhæver B-siden at der kommer flere ting igennem, og der lyttes mere til B-siden nu i forhold til tidligere. Og i en af de andre banker nævnes at der er større helhed i arbejdet. Ingen af virksomhederne har foretaget en formel evaluering, men både A- og B-side udtrykker tilfredshed med aftalerne.

A-siden kommer med det råd at det er vigtigt ikke at have paraderne oppe, når der skal indgås en aftale. Det er vigtigt at det ikke udvikler sig til et taktisk spil som ved traditionelle overenskomstforhandlinger. B-siden siger tilsvarende at en god dialog undervejs er meget vigtig og er grundlaget for aftalen. A-siden i en af de andre virksomheder lægger vægt på at det er tidsbesparende kun at have et udvalg. Kvaliteten slækkes ikke. Det er meget positivt

og kan varmt anbefales. Det er vigtigt at B-siden er med i udarbejdelsen. I to tilfælde anbefaler B-siden at man tager kontakt til FF for at få inspiration – loven og bekendtgørelsen er for kringlet. Det er vigtigt at gøre sig klart hvad der skal med og hvad der ikke skal med i lokalaftalen, så den ikke bliver for omfattende og dermed for ufunktionel. B-siden i en af bankerne fremfører at det generelt er en god idé at tilpasse arbejdsmiljøarbejdet til den enkelte virksomhed. Især på kontorarbejdspladser er det godt at slå SU og SiU sammen.

I forhold til arbejdsmiljøsystemet og organisationerne nævnte en B-repræsentant at det ikke var tilfredsstillende at lokalaftalen primært blev en sammenskrivning af lovgivningen om SiU og finansrådets aftale om SU. Dette forhold skyldtes at andre virksomheder havde fulgt én model og dermed skabt præcedens. Ifølge denne repræsentant burde der være mere selvstændigt indhold i lokalaftalen. Parterne i flere af virksomhederne kontaktede FA og FF, som gav gode råd og vejledning i forbindelse med indgåelse af lokalaftalen. En skriftlig vejledning udarbejdet af FF var en stor hjælp i denne forbindelse. Flere nævner at det kunne have været rart at have set nogle konkrete eksempler på andre virksomheders lokalaftaler. I den ene bank blev der lavet et udkast af B-siden, som uden større diskussion blev godtaget af A-siden. Lokalaftalen blev indsendt til organisationerne, som godkendte den. FA havde ingen kommentarer, mens FF ønskede præciseringer i aftalen. Dette skyldes at man lokalt tog en række forhold for givet, som FF gerne så formaliseret og nedfældet i aftalen. I denne bank tog hele forløbet fra indledende tanker til den konkrete aftale var indgået ca. 3-4 måneder.

4.5.3 Trimmet sikkerhedsorganisation

At opnå en trimmet eller slanket sikkerhedsorganisation er også et delmål i flere af ovennævnte aftaler. I fem virksomheder er det dog det primære formål med lokalaftalen. Det er især ud fra to betragtninger. a) SiO bliver mere effektiv med færre engagerede SiG/SiR. b) Det vigtigt for virksomheder at SiO er lovlig. Det kan den ikke blive, når der ikke kan findes nok SiR.

I den ene, større virksomhed fortæller B-siden at der var tale om et fælles initiativ i det daværende sikkerhedsudvalg, men vedkommende husker ikke hvorfra ideen kom. Målet var at få opkvalificeret arbejdsmiljøarbejdet ved en slankere, men stærkere SiO. Nu dækker en SiG 1-3 afdelinger og op til 100 medarbejdere. B-siden fremhæver at det er en fordel med færre SiG som til gengæld er mere kvalificerede. Der var ingen konflikter ved udarbejdelsen af aftalen. Effekten er at SiO er blevet mere synlig. Man vil i fremtiden overveje en sammenlægning af SiU og SU, idet psykisk arbejdsmiljø falder mellem begge udvalg. Det anbefales at indgå lokalaftaler, idet aftalen i sig selv kan være en igangsætter til at skabe større synlighed af SiO.

I den anden, mellemstore virksomhed er SiU sammensat af en repræsentant fra A-siden og omkring 10 fra B-siden, hvilket er samtlige SiR. A-siderepræsentanten er på næstøverste niveau i ledelseshierarkiet og indgår som A-side i alle SiG. Tidligere var problemet at man ikke opfyldte lovens krav, idet der ikke valgtes SiR nok. Der ydes ikke økonomisk kompensation til de afdelinger, som har en SiR der dækker flere andre afdelinger. Dette kan være medvirkende til at folk ikke melder sig som SiR. Administrationen ved en form for udligning ville imidlertid være for krævende at gennemføre. Det ses som en succes for den nye ordning at der nu er valgt flere SiR, og at alle SiR ønskede genvalg. Der var ingen konflikter ved udarbejdelsen af aftalen. Tværtimod gav forhandlingen større opmærksomhed omkring arbejdsmiljøarbejdet. Aftalen blev indsendt til FA og FF. FA havde ingen kommentarer. A-siden opfattede FFs kommentarer som et forsøg på at få ret til at godkende aftalen, hvilket

man ikke mente FF havde ret til. Det anbefales at SiO tilpasses til organisationen, således at ændringerne i praksis kan gennemføres.

I den tredje, mellemstore virksomhed har man nu ifølge B-siden en meget lille, men til gengæld handlekraftig organisation. Der er en SiR for de over 30 afdelinger og en SiR for hovedsædet. SiU består af disse to SiR samt en personalechef og en administrationschef. Forhandlingen kom i gang som et fælles initiativ. Der blev nedsat et udvalg bestående af repræsentanter fra B-siden, som lavede 4-5 udkast i løbet af et halvt år, før den endelige aftale var på plads. Undervejs blev disse udkast diskuteret med ledelsen. Aftalen blev indsendt til FA og FF. FA havde ingen indvendinger. FF havde bl.a. indvendinger om at SiO var meget lille. Størrelsen af SiO endte dog som oprindeligt planlagt. Ifølge B-siden var formålet at opnå større kontinuitet og kvalitet i arbejdsmiljøarbejdet. Tidligere havde der været problemer med at få valgt det tilstrækkelige antal sikkerhedsrepræsentanter, hvilket har været til skade for både A- og B-side, da der blev valgt uengagerede SiR. A-siden fremhæver at det var vigtigt at have det formelle omkring arbejdsmiljøarbejdet på plads og på skrift. Effekten af aftalen er ikke evalueret, men parterne er enige om at det kører fint. Der er ikke skiftet fokus i arbejdet. Det er dog B-sidens indtryk at der er sket et generelt løft på arbejdsmiljøområdet. B-siden kommer med det råd at det er vigtigt at der er tale om en proces. Man skal tage sig god tid til arbejdet, så aftalen er gennemdiskuteret.

Den fjerde, mellemstore finansvirksomhed har primært kontorarbejdspladser fordelt på to arbejdssteder. B-siden fortæller at aftalen er kommet af et fælles initiativ. Formålet var at gøre arbejdet mere effektivt med færre SiG. Dermed bliver det mere kontinuerligt, og der sikres en mere ensartet behandling på alle arbejdspladser. Der var ingen uenigheder mellem A- og B-side. Lokalaftalen blev indsendt til FF og FA, som ikke havde kommentarer. Arbejdstilsynet har været inde i en kortvarig diskussion om antallet af SiG men havde ingen indvendinger, da først aftalen var formaliseret og nedskrevet. Der er nu 3 SiG for de over 300 ansatte. Heraf dækker to SiG almindelige kontorarbejdspladser mens den sidste har betegnelsen "let industri" og tager sig af kantinepersonale mv. Alle disse grupper er repræsenteret i SiU. Man har ikke evalueret effekten, men arbejdet er mere kontinuert nu i forhold til tidligere. I fremtiden ønsker man enten en skarpere arbejdsdeling mellem SU og SiU eller en sammenlægning. Det er især psykisk arbejdsmiljø der falder imellem de to udvalg. Det anbefales at man gør sig formålet med at lave en aftale klart, samt at både A- og B-side er med i udarbejdelsen.

I den femte, store finansvirksomhed kan man diskutere om slankning er det rigtige ord. Aftalen reducerede det årlige antal møder for hele SiO til et møde og hævdede valgperioden fra 2 til 4 år. Alligevel øgedes udgifterne til sikkerhedsorganisationen. Blandt andet fordi man satte en øvre grænse på 50 for det antal personer, en SiR kan repræsentere både i hovedkontoret og i regionerne. Man diskuterede en sammenlægning af SiU og SU, men endte med blankt at afvise denne mulighed. Initiativet til forhandlingerne kom fra A-siden. Der var ingen konflikter under forløbet. Aftalen er godkendt i direktionen, af de faglige grupperinger og af hovedsikkerhedsudvalget. Den er desuden indberettet til organisationerne og opfattes som godkendt. Ifølge A-siden var formålet at effektivisere og tilpasse SiO til organisationens behov. B-siden fremhæver at man gerne ville blåstemple arbejdsmiljøarbejdet, give oplevelse af synlighed og derigennem gøre det attraktivt at være SiR. Der er ikke gennemført en egentlig evaluering af effekterne. Men man vurderer at SiO er blevet mere kendt i organisationen. Arbejdsmiljøarbejdet er mere effektivt og synligt. Alle kender rettigheder og pligter. Det har ført til større ensartethed, øget videndeling og til at ting ikke bliver syltet. Begge parter mener dermed at forventningerne er indfriet. De fik god støtte og meget information fra organisationerne. A-siden anbefaler valgperioder for SiR på fire

år og fremhæver, at 50 personer pr. SiR bør være maksimum. B-siden anbefaler at man sikrer sig at fravigelser er godkendte. Det er vigtigt at loven respekterer forskelle mellem brancher. Fordomsfri dialog i en mindre gruppe er vigtig i udarbejdelsesprocessen.

4.5.4 Opsamling på finansområdet

Figuren nedenfor giver en samlet oversigt over de tre typer aftaler på finansområdet

Organisatorisk ændring	Fordele/ulemper	Effekt	Råd fra virksomheden
Regionale SiG	SiO følger organisationens struktur Lederne er typisk mere indflydelsesrige Beslutningskompetence decentraliseres Der er langt mellem filialerne Der er mange medarbejdere pr. SiR SiR skal kunne samarbejde med ledere fra andre områder.	Fokus på SiO Kampvalg til SiR Øget beslutningskompetence Større effektivitet SiR er mere kompetente	Skab klarhed om formålet med aftalen Undgå politisk spil Skab god dialog Tid og uddannelsesrammer vigtige Tilpas SiO til org.
Sammenlægning af SiU og SU	Undgå u hensigtsmæssig kommunikation Sparer tid og dobbelt arbejde Psykisk arbejdsmiljø har et naturligt forum Større beslutningskompetence i SiO Det bliver nemmere at finde SiR Mere uddannelse til A- og B-side Større synlighed og klarere struktur	Øget beslutningskompetence Effektivitet ”Der sker noget” Opgradering Tidsbesparende	Ikke parader oppe Undgå taktisk spil Dialog vigtig Tag B-siden med Brug FF og FA
Trimmet SiO	Nemmere at få valgt færre SiR Færre men bedre kvalificerede SiR Færre fælles møder Enighed og skriftlighed omkring SiO Giver opmærksomhed på arbejdsmiljø	Kampvalg til SiR Flere genvalg Løft i kvaliteten Større kontinuitet Øget synlighed Større ensartethed	Fordomsfri dialog Tag god tid Indgå aftaler! Tilpas SiO til org.
Opgivet	Afvist af medarbejderne. Årsag ukendt.	Ikke relevant	Ingen

Forhandlingerne om lokalaftaler er på finansområdet præget af konsensus. Der omtales meget få uenigheder og konflikter. Dette svarer til finansorganisationernes beskrivelse hvordan arbejdet med udarbejdelse af rammeaftalen er forløbet. Dette hænger formodentlig sammen med traditionerne for samarbejde inden for denne sektor.

Derfor er der tilsyneladende heller ikke så stor interesse for at melde sig som sikkerhedsrepræsentant fra medarbejderside, og heller ikke alle ledelsesrepræsentanter er lige engagerede i arbejdet. Modellerne ”Trimmet SiO” og ”Regionale SiG” forsøger at løse dette problem ved at tilpasse sikkerhedsorganisationen til virksomhedens organisationsstruktur. Både A- og B-side fremhæver at det øger niveauet hos den enkelte SiG og i organisationen som sådan. Effekten er tilsyneladende også øget synlighed og større effektivitet.

Et andet væsentligt problem, som lokalaftalerne forsøger at løse, er at arbejdet med psykisk arbejdsmiljø typisk ligger i SU eller falder midt mellem SiU og SU. Nogle af virksomhederne inden for området er helt afvisende for en sammenlægning af SiU og SU, mens andre netop har valgt denne løsning. Alle der har forsøgt sig med sammenlægning af SiU og SU har gode erfaringer med denne fremgangsmåde. Der fremhæves specielt større entydighed, større beslutningskompetence i udvalget og øget effektivitet.

Generelt får organisationerne ros for deres vejledninger og rådgivning. I forhold til nogle af de andre områder virker organisationerne på finansområdet forholdsvis udfarende i forhold

til at gøre deres medlemmer opmærksom på mulighederne i rammeaftalen. Mange af virksomhederne er så store, at de ikke har problemer med selv at uforme og forhandle aftalen. Finansorganisationerne har indgået en aftale om at de ikke godkender lokalaftalerne. Alligevel giver flere af virksomhederne udtryk for at de finder en sådan godkendelse naturlig. Dette indbefatter også nogle af de store virksomheder. Nogle virksomheder beder om organisationernes mening om deres udkast til en lokalaftale. I og med der er tale om udkast, bliver denne praksis opfattet som en godkendelse. En enkelt A-siderepræsentant udtrykker utilfredshed med at Finansforbundet mente de skulle godkende deres aftale.

5 Diskussion af resultaterne

I dette kapitel diskuterer vi resultaterne på tværs af de enkelte lokalaftaler og brancheområder. Selvom hver enkelt virksomheds lokalaftale er unik og tilpasset netop denne virksomhed, kan der også uddrages mere generelle erfaringer. De indeholder til gengæld ikke alle nuancer men giver et bedre grundlag for at vurdere fremtidige handlemuligheder. Desuden inddrages også organisationernes erfaringer. Konklusionen kan findes i det indledende kapitel 1.

5.1 Metodediskussion

Et af de væsentligste formål med denne undersøgelse har været at få et overblik over erfaringerne med lokalaftaler om SiO inden for den private sektor. Alle rammeaftaler indeholder krav om at en lokalaftale skal indsendes til enten de relevante organisationer eller til den tilsvarende BAR. Udgangspunktet er derfor at organisationerne i princippet vil have kendskab til de indgåede lokalaftaler. Kilden til identifikation af virksomheder med aftaler er derfor organisationerne.

Det viste sig at der var kendskab til et noget mindre antal lokalaftaler end forventet. Lige knap 60% af disse er interviewet, og vi vurderer derfor at vi har en god beskrivelse af den samlede population af virksomheder som har formelle aftaler. Der vil sandsynligvis være et mindre antal virksomheder som har indgået aftaler men har undladt at indsende dem til organisationerne til orientering. Organisationsrepræsentanterne havde imidlertid ikke forventninger om at der er mange af sådanne aftaler. Noget andet er at der formodentlig er en del virksomheder som på forskellig måde i praksis fraviger standardorganiseringen uden at have lavet en egentlig aftale herom. Vi har fx i forbindelse med andre projekter besøgt mellemstore virksomheder, som holder SiU- og SU-møder direkte i forlængelse af hinanden og med deltagelse af alle repræsentanter fra begge udvalg. Dermed er de to udvalg i praksis slået sammen.

Der kan dog være en vis tendens til at overvurdere de positive erfaringer. Nogle organisationer har således fortalt at de havde kendskab til enkelte virksomheder hvor lokalaftalen fungerede dårligt. Disse virksomheder har ikke ønsket at deltage i undersøgelsen.

Som helhed må det dog vurderes at denne undersøgelse giver en dækkende beskrivelse af erfaringerne fra de virksomheder som har formelle lokalaftaler om alternative organiseringer af SiO.

I vurdering af resultaterne er det væsentligt at være opmærksom på at resultaterne stammer fra interview af de nøglepersoner i virksomhederne som har hovedansvaret for både de indgåede aftaler og for arbejdsmiljøarbejdet. Der vil meget naturligt være en tendens til at vurdere egen indsats relativt positivt. Situationen kan derfor meget vel blive opfattet som væsentligt anderledes set fra menige medarbejders eller første linieleders side. De fleste interviewpersoner har været tilbageholdende med at give udtryk for effektvurderinger. Det vurderer de at der mangler materiale til. Tilsvarende må vi sige at vi ikke har gennemført en egentlig evaluering af effekten af lokalaftaler, hverken på arbejdsmiljøet som sådan eller på arbejdsmiljøarbejdet.

Men til trods for disse forbehold er der ingen grund til at stille spørgsmålstegn ved troværdigheden af interviewpersonerne, og på en række punkter handler deres udsagn også om det de direkte er involveret i. Desuden er de to parter interviewet hver sig. Den gennemgå-

ende vurdering af samarbejdet i SiO, specielt i de centrale udvalg, har derfor høj troværdighed. Det er de personer som samarbejder der udtaler sig. Ligeledes må beskrivelse af fx nye aktiviteter betragtes som korrekte oplysninger. Det er altså vurderingerne af effekten på arbejdsmiljøet og på SiO længere ude i organisationen der skal konkluderes mere forsigtigt på.

5.2 Forhandlingsforløbet

Initiativet til forhandlinger om en lokalaftale kommer overvejende fra ledelsen, men det er ikke ualmindeligt at medarbejdersiden tager initiativ, eller at det sker i fællesskab. Forhandlingerne tager typisk lang tid (6 mdr. til 2 år), men giver normalt ikke anledning til store problemer. Der er typisk tale om usikkerhed overfor håndteringen af enkelte problemstillinger. Det hænger ofte sammen med at man bryder med gamle traditioner, fx i forbindelse med sammenlægning af SU og SIU, om at vælge TR og SiR som samme person, eller hvad man gør med uorganiserede valgte repræsentanter. Der kan også være praktiske spørgsmål som hvordan man gennemfører en afstemning, som det kræves på industriområdet. Flere virksomheder peger i den forbindelse på det vigtige i at tage den nødvendige tid til beslutningsprocessen. Det giver mulighed for at gå ind i en ny organisering af overbevisning frem for at lade sig presse til at gå med. Begge parter skal have ejerskab til aftalen. Erfaringerne viser, at når alle er enige kommer den nye organisation til at fungere langt mere effektivt.

Der er nævnt mange forskellige motiver til at indgå en lokalaftale. De dækker både A- og B-sidens motiver. De kan sammenfattes til følgende:

- **Effektivisering.** Dette er et krav i lovteksten. Det bliver da også hyppigt nævnt som en grund til at ændre på SiO. Det primære formål med dette er ikke at spare penge men at få mere ud af det arbejde der lægges i SiO.
- **Tilpasning.** Flere virksomheder ønsker at tilpasse SiO til virksomheden (specielt linieorganisationen), således at den bliver en mere naturlig del af det daglige arbejde. I den forbindelse peges særligt på et ønske om at opnå større beslutningskompetence i SiO.
- **Dækning.** I nogle organisationer drejer det sig om at få små enheder (filialer, butikker, vognmænd o. lign.) dækket af arbejdsmiljøarbejdet.
- **Slankning.** Både A- og B-side nævner slankning som en motiverende faktor. Man erkender at det er vanskeligt at få sikkerhedsgrupperne til at fungere. Det er svært at finde tilstrækkeligt mange engagerede SiR, og arbejdslederne er heller ikke altid interesseret. Mange er motiveret af filosofien at "mindre giver mere". Besparelseshensyn kan dog også spille en rolle i denne sammenhæng.
- **Forenkling.** Flere virksomheder vælger at sammenlægge SiU og SU for at opnå en forenklet og effektiviseret beslutningsstruktur, hvor specielt emnet psykisk arbejdsmiljø ikke falder mellem to udvalg.
- **Formalisering.** I nogle tilfælde ønsker virksomhederne at indgå en aftale for at formalisere og lovliggøre eksisterende praksis. Der kan også ligge et ønske om at man gennem en formalisering kan gå fra at diskutere struktur til at diskutere indhold.
- **Forbedring.** I flere tilfælde går virksomheden ind i processen med det motiv at forbedre det eksisterende arbejdsmiljøarbejde og udvide sikkerhedsorganisationen. Det drejer sig dels om at opnå effektivisering og tilpasning, men også i flere tilfælde om at få bedre vilkår for de ansatte. Det er det motiv der hyppigst nævnes fra B-siden, men som også nævnes af A-siden.

Som det fremgår af forsøget på at sætte overskrifter på motiverne er de ofte tværgående, og for det meste er motiverne i den enkelte virksomhed ret sammensatte. Der skal dog også peges på at der er nogle forskelle i motiverne og måske specielt i vægtningen mellem de to parter. Det fører til synspunkter som oftere optræder hos den ene part. A-siden tænker ofte i slankninger, hvor der etableres færre SiG, vælges færre SiR og holder færre møder, mens B-siden ofte vægter sikkerhed for at de nødvendige møder holdes, ekstra uddannelse og tid, når der skal vælges færre SiR, og ofte udtrykker en vis bekymring om SiG kommer til at dække for store personalegrupper eller for store geografiske områder. Det er dog forskelle i synspunkterne, som i mange tilfælde fører til en konstruktiv dialog, som ender i nye kreative løsninger.

Ikke opnåede aftaler

En del virksomheder opgiver så hurtigt at det ikke rigtigt kommer til en forhandling. Derfor har det også været svært at opspore denne type virksomheder. Et eksempel er en virksomhed, der på et tidspunkt overvejede at sammenlægge SiU og SU. Det var oppe og vende i SU, men A- og B-side nåede hurtigt frem til at det ikke var ønskeligt for virksomheden. Derfor kom der aldrig konkrete forhandlinger i gang.

Der opstår i nogle tilfælde uenigheder i forhandlingsforløbet. Det har dog ikke været muligt at opspore mange eksempler på dette. Det ene eksempel drejer sig om at sammenlægge SiU og SU. I dette tilfælde var tillidsrepræsentanterne imod, fordi de frygtede at SU-arbejdet blev udvandet og at der blev færre stillinger med udvidet beskyttelse. De virksomheder, der har sammenlagt SiU og SU, har været igennem lignende diskussioner. Flere interview peger på at mange opgiver ideen om at sammenlægge SiU og SU på grund af besværligheder af denne art. I et andet tilfælde var frygt for uro på grund af færre stillinger med udvidet beskyttelse årsagen til at ledelsen aldrig tog sine overvejelser om en regional model for sikkerhedsorganisationen op med medarbejderne.

Bortset fra et enkelt tilfælde, hvor B-siden angav at en lokalaftale var presset igennem af ledelsen, tyder ovenstående på at man er tilbageholdende med at presse på med lokalaftaler hvis der er uenighed. Nogle dropper hurtigt ideen, hvis sonderinger viser for stor reservation over for den. Andre dropper ideen, hvis forhandlingerne viser større uenighed. Begge parter er således klar over at en lokalaftale kræver bred tilslutning og ejerskab for at fungere.

En særlig problemstilling er stemmereglerne på industriområdet. Det er i følge reglerne nødvendigt at opnå et flertal blandt alle medarbejdere. Dette betyder i praksis at afstemningen skal organiseres så alle medarbejdere faktisk deltager i afstemningen, idet erfaringer viser at stemmeprocenten ellers bliver for lav. Det vil sige at der skal arrangeres afstemninger i arbejdstiden, under frokostmøder eller lignende. Dette har i praksis afholdt nogle virksomheder fra at gennemføre en aftale. Det er en interessant diskussion, idet en samlet afstemning vil være med til at sikre at alle medarbejdere bliver involveret og bliver opmærksomme på den lokalaftale som kommer til at dække alle. Dette kan være med til at styrke en demokratisk debat, og det kunne fx have forhindret problemerne i den virksomhed, hvor B-siden følte sig løbet over ende. I den virksomhed blev aftalen forelagt B-siden i sikkerhedsudvalget og blev bragt til afstemning der, og B-siden følte ikke at man kunne sige nej. Det er blevet diskuteret om afstemningsreglen kan fortolkes således at det er tilstrækkeligt med et flertal blandt de gyldige stemmer, men det er organisationerne uenige om. Det kan konstateres at der er en modsætning mellem reglens intention om involvering og medansvar fra medarbejderne og de praktiske muligheder for afstemninger med tilstrækkelig høj stemmeprocent.

5.3 Modeller

Der kan ud af de 33 undersøgte lokalaftaler udskilles fire hovedmodeller:

- Centraliseret decentralisering
- Regionalisering
- Dækning af små enheder
- Sammenlægning af SIU og SU

Dertil kommer visse tværgående elementer som ikke har direkte sammenhæng med den enkelte model.

Der er ikke tale om helt klart adskilte modeller. Mange virksomheder har i praksis valgt elementer fra flere modeller. Inden for hver enkelt model er der også betydelige variationer, men der alligevel fælles træk som gør det relevant at diskutere dem som modeller. Der er en vis tendens til sammenhæng med virksomhedstypen fx at store landsdækkende virksomheder med mange enheder søger en vis regionalisering, men der ses også for ret sammenlignelige virksomheder at de træffer meget forskellige valg. Derfor afhænger valget i høj grad af den enkelte virksomheds traditioner og kultur samt naturligvis de involverede personer. Muligheden for at vælge og udvikle sin egen model spiller tydeligvis en betydelig rolle for at opnå ejerskab og engagement i arbejdsmiljøarbejdet.

5.3.1 Centraliseret decentralisering

Denne model er bygget op om en række typiske elementer. Sikkerhedsorganisationen kobles til linieorganisationen, således at beslutninger om arbejdsmiljø på samme måde som andre beslutninger skal træffes i linien. Sikkerhedsgruppen får ansvaret for at løse problemer lokalt. I nogle tilfælde får SiR et direkte medansvar for løsning af problemer. Eventuelle problemer som gruppen ikke selv kan løse, går gennem linieorganisationen og ikke direkte til et sikkerhedsudvalg. Det centrale niveau styrkes gennem øget ledelseskompetence, i flere tilfælde med den administrerende direktør som formand (også i meget store koncerner), andre topledere og centralt placerede medarbejderrepræsentanter. I nogle tilfælde er der tale om fuldtids-SiR, i andre om fælles-SiR, deltagelse af en fælles-TR eller organisationsrepræsentanter. Det centrale udvalg bliver til det organ hvor politikken fastlægges. Sagsbehandlingen henlægges til det lokale niveau og linien, og hvis der opstår problemer hermed, er det ledelsen som griber ind.

Man kan derfor tale om en større grad af decentral beslutnings- og løsningskompetence, samtidig med at der sker en centraliseret politikfastlæggelse. Det er i øvrigt en tendens som ses i udviklingen af mange virksomheders interne organisation i dag. Modellen passer bedst til større virksomheder, hvor sikkerhedsorganisationen er blevet et ineffektivt sagsbehandlende organ uden egentlig beslutningskompetence.

5.3.2 Regionalisering

Det er specielt store landsdækkende virksomheder inden for finanssektoren, detailhandel og transport som benytter denne model. Der er dog også eksempler på virksomheder med filialnet der kun dækker dele af landet. Modellen passer på virksomheder der har et eller flere hovedsæder og en mængde butikker eller filialer. Det typiske er at der etableres sikkerhedsgrupper som dækker et geografisk område af en vis maksimal størrelse og med et vist maksimum af medarbejdere. Typisk sammenlægges områder hvor de enkelte afdelinger kunne have mulighed for at danne sin egen sikkerhedsgruppe, dvs. flere end 9 medarbej-

dere. Regionaliseringsmodellen kombineres ikke sjældent med dele af ovenstående model omkring centraliseret decentralisering.

Modellen indebærer derfor normalt at der etableres færre sikkerhedsgrupper, og dermed vælges færre sikkerhedsrepræsentanter. Det ses sjældent som en nedskæring, og der kan ofte opnås enighed mellem de to parter om en sådan model, men i flere tilfælde kræver det at der knyttes elementer til lokalaftalerne som handler om ekstra uddannelse, tid til SiR-arbejde og sikring af medarbejdernes adgang til SiR. Der fastlægges normalt også rutiner for SiG's besøg i de enkelte geografiske områder, som typisk besøges 1-2 gange om året.

5.3.3 Dækning af små enheder

Et særligt problem er virksomheder med mange små lokale enheder. Modellen kan derfor have en sammenhæng med ovenstående regionalisering, hvor der i en virksomhed både er større og mindre enheder, men den indeholder også selvstændige elementer. I princippet behøver afdelingerne i denne type virksomheder ikke at have sikkerhedsgrupper, men der er i lovgivningen et krav om at virksomheden sikrer at også små enheder er dækket af en sikkerhedsorganisation.

På butiksområder har man i kæder med mange meget små enheder valgt to forskellige løsninger. Den første indebærer valg af en fuldtids-SiR for alle de små butikker. Hovedopgaven for denne SiR er at rejse rundt og besøge de små butikker. Den anden løsning indebærer at vælge en SiR også i butikker med mindre end 10 medarbejdere. Denne løsning finansieres delvist af en forlænget valgperiode, hvilken sikrer en større kontinuitet og dermed færre uddannelsesudgifter. Begge løsninger er der fuld tilfredshed med i de pågældende virksomheder.

Der er en særlig problemstilling på taxaområdet. De mange små vognmænd med mange midlertidige og deltidsansatte samlet i bestillingskontorer gør det vanskeligt for den enkelte vognmand at oprette selvstændige sikkerhedsorganisationer. Derfor er det forsøgt at etablere fælles sikkerhedsorganisationer på tværs af vognmænd. Det virker som en oplagt god idé men giver imidlertid problemer, fordi Arbejdstilsynet ifølge de implicerede ikke anerkender en sådan sikkerhedsorganisation.

5.3.4 Sammenlægning af sikkerheds- og samarbejdsudvalg

Den sidste model handler om sammenlægning af SiU og SU, således som det også ses i en række tilfælde på det offentlige område. Denne model knytter sig ikke til en bestemt type virksomheder, men i højere grad til ønsket om at arbejde sammenhængende med problemer der vedrører både SU og SiU. Ved at sammenlægge SiU og SU undgås dobbelte diskussioner om fx psykisk arbejdsmiljø eller EGA. Strukturen bliver simplere. Direktøren sidder med ved bordet i alle sager. Virksomheder der forsøger dette beskriver at beslutninger bliver taget mere effektivt både centralt og lokalt. Det er vigtigt at fremhæve at i denne model bevares den lokale struktur med SiG og SiR typisk. Sammenlægningen sker således kun på centralt niveau. Der er dog også et eksempel hvor SiR lokalt får TR-opgaver, og dermed fås en mere finmasket struktur af TR-systemet.

Sammenlægning er en model som der ofte er delte meninger om inden indførelsen, og nogle virksomheder springer fra efter at have diskuteret den. En af bekymringerne er om arbejdsmiljø som tema drukner i traditionelle SU-sager. Det har ikke været tilfældet i de virk-

somheder som i denne undersøgelse har prøvet modellen. Her er begge parter positive overfor modellen.

5.3.5 Tværgående elementer

I en række lokalaftaler har man valgt at skifte navnet sikkerhed ud med arbejdsmiljø. I disse virksomheder har man sprogligt opfattet sikkerhed som alt for snævert og et forkert signal til ledelse og medarbejdere i en tid hvor ergonomi og psykisk arbejdsmiljø er på dagsordenen.

Flere virksomheder arbejder systematisk med at nedsætte arbejdsgrupper/udvalg/fokusgrupper til at arbejde med særlige problemstillinger. Grupperne omfatter typisk personer som har særlig ekspertise eller er særligt berørt af problemstillinger. Ofte er der tale om ildsjæle som selv melder sig til opgaven. Denne fremgangsmåde er der gode erfaringer med. Den giver engagement og dynamik i opgaveløsningen. Til gengæld er det erfaringen at der er behov for med mellemrum at vurdere om der stadig er behov for en arbejdsgruppe, således at der ikke dannes en struktur med grupper som mødes uden rigtigt at have opgaver at løse.

Formalisering og skriftlighed har også i en række virksomheder vist sig at være positivt i sig selv. Processen med at skrive ned, hvad man vil opnå med arbejdsmiljøarbejdet og hvordan tingene skal gøres, har vist sig at føre til større klarhed. Det har også kunne løse op for gamle uoverensstemmelser, fordi tingene er blevet eksplicit formuleret. Andre virksomheder tager derimod afstand fra den store skriftlighed, men her der typisk tale om virksomheder som allerede på forhånd har et velfungerende samarbejdspræget arbejdsmiljøarbejde.

Det er også bemærkelsesværdigt at en del virksomheder gennemfører aftaler uden den traditionelle paritet mellem parterne. Der er typisk tale om færre ledelsesrepræsentanter end medarbejderrepræsentanter. Til gengæld er der tale om tungere repræsentanter for ledelsen – ofte den administrerende direktør. Der findes imidlertid også et enkelt eksempel, hvor færre medarbejderrepræsentanter er direkte repræsenteret i et tværgående arbejdsmiljøudvalg. Men det er under alle omstændigheder en fravigelse fra pariteten, som begge parter er helt enige om.

5.4 Overholdelse af formelle krav

Begge parter fra stort set alle virksomhederne angiver at deres aftaler overholder de formelle krav i rammeaftalerne. Når man gennemgår lokalaftalerne er de fleste i overensstemmelse med rammerne i loven og i rammeaftalerne. Lokalaftalerne er dog gennemgående svage når det drejer sig om at opfylde kravene om at beskrive hvorfor og hvordan ændringerne vil effektivisere arbejdsmiljøarbejdet, og på hvordan dette kan sandsynliggøres.

Det ligger i loven og rammeaftalerne at lokalaftalerne bør evalueres. En evaluering er normalt ikke skrevet direkte ind i lokalaftalen. På et spørgsmål om evaluering svarer virksomhederne at det enten er for tidligt efter indgåelse af aftalen, eller også er der sket så store organisatoriske ændringer siden hen, at de ikke mener at en evaluering af forskelle fra før og til nu kan henholdes til lokalaftalen. I nogle tilfælde udarbejdes aftalerne i forbindelse med større organisatoriske ændringer, nyudnævnelser af direktør, personale- eller sikkerhedsansvarlig. Det er uklart om resultaterne skyldes den øgede fokus, som ændringer medfører, eller om de er en effekt af aftalen. Ingen virksomheder har derfor på nuværende tidspunkt evalueret deres rammeaftale.

Der har i nogle organisationer og virksomheder været en diskussion af om rammeaftalen om organiseringen af sikkerhedsarbejdet kommer i konflikt med SU-aftalen, når det drejer sig om at sammenlægge SiU og SU. Det drejer sig om krav om paritet, medlemskab af en fagforening og repræsentation af bestemte tillidsrepræsentanter. Nogle virksomheder har valgt at se pragmatisk på dette. I enkelte tilfælde har A-siden accepteret en overvægt af B-siderepræsentanter, hvor nogle er uden stemmeret i bestemte sager. I andre tilfælde har B-siden accepteret at der kan sidde repræsentanter der ikke er organisationsmedlemmer. Problemet er meget komplekst og kræver typisk lange forhandlinger. Lokalaftaler fungerer tilsyneladende bedst i virksomheder der i forvejen er præget af samarbejde mellem A- og B-side. Der er derfor et behov for at afklare og diskutere modeller for alternativ organisering af sikkerhedsarbejdet på et mere centralt plan. Hvis der var nogle anbefalede modeller, kunne det lette forhandlingerne i virksomhederne og måske åbne op for at flere virksomheder valgte denne model.

5.5 Effekt

Som tidligere nævnt har virksomhedsrepræsentanterne forbehold over for at udpege konkrete effekter af lokalaftalerne. Det må i det hele tage betragtes som en overordentlig vanskelig opgave at bevise en effekt af indførelse af en lokalaftale. Og det ligger uden for rammerne af denne undersøgelse af forsøge herpå. I stedet kan vi pege på nogle af de positive resultater virksomhederne selv oplever efter gennemførelsen af en lokalaftale.

Både ledelses- og medarbejderrepræsentanter i virksomhederne forholder sig generelt set meget positivt til deres lokalaftaler. Af kvantitative mål nævnes typisk at svarprocenten på APV-runden er blevet højere, at flere ulykker rapporteres, at SiU-møder nu faktisk afholdes og lignende. Dertil kommer en lang række kvalitative effekter som vanskeligt kan kvantificeres:

Struktur og indhold i sikkerhedsarbejdet

- At det overhovedet er lykkedes at få en SiO til at fungere
- Kampvalg til SiR, flere genvalgte SiR, øget kontinuitet
- Flytter diskussioner fra struktur til indhold
- Flytter fokus fra krav og pligter til indsatsområder
- Der kommer indhold på møder

Synlighed af sikkerhedsarbejdet

- Bedre kendskab til og større synlighed af SiO
- Bedre kontakt til medarbejdere

Effektivitet af sikkerhedsarbejdet

- Effektivisering og styrkelse
- Tidsbesparelse

Engagement og handlingsorientering

- Beslutninger på de rigtige niveauer
- Handlingsorientering, ”der sker noget”
- Øget engagement og ejerskabsfølelse
- Øget ledelsesengagement

Samarbejdet i sikkerhedsorganisationen

- Harmonisering og standardisering
- Koordinering og øget samarbejde
- Inddragelse og dialog
- Kontinuerlige forbedringer

Kvaliteten af sikkerhedsarbejdet

- Løft i kvaliteten og opkvalificering
- SiR er mere kompetente
- Større opsamling af viden
- Ulykkesforebyggelse

Selve forhandlingsprocessen ses som vigtig. Den er med til at skabe øget engagement og ejerskabsfølelse. I forhandlingsprocessen får parterne diskuteret hvordan det eksisterende arbejde fungerer. De får afklaret hvilke forventninger hver især har til arbejdet. Det bliver diskuteret hvad medarbejderne har krav på, og hvad ledelsen mener man kan overkomme. Der indgås kompromisser, og disse afklaringer ser ud til at flytte fokus fra ydre krav til indre handling.

Som det ses af denne rapport er der meget få negative kommentarer fra A- og B-side. Dette tolkes i undersøgelsen som en succes for aftalerne. Det er dog nødvendigt at tage et mindre forbehold for undersøgelsens design. De interviewede har i mange tilfælde selv været med til at forhandle aftalerne. Det kan tænkes at arbejdsmiljøarbejdet fra centralt hold ser godt og effektivt ud, mens man lokalt ikke opfatter at der er sket en forandring. I et af eksemplerne fra industriområdet er B-siden meget tilfreds med aftalen men meget utilfreds med implementeringen af aftalens indhold. Som undersøgelsen er foretaget kan det ikke belyses nærmere. Men da der i undersøgelsen dels er interviewet personer, der ikke har været med i den oprindelige forhandling og som var positive, dels er talt med A- og B-siden separat skulle denne fejlkilde være minimeret. Det kunne dog være interessant at foretage nogle mere detaljerede studier af om medarbejdere og ledere er enige i de vurderinger, som de centrale repræsentanter, der forvalter aftalerne, kommer med.

5.6 Organisationernes rolle

Det er tydeligt at organisationerne er vigtige for udbredelsen af kendskabet til de rammeaftaler der er indgået. Alle de store organisationer gjorde tilsyneladende en indsats i perioden efter aftalen blev indgået. Derefter forlader de sig på at medlemmerne får kendskab til muligheden gennem kurser, foredrag, møder og erfa-grupper. I forbindelse med undersøgelsen spurgte flere af repræsentanterne fra organisationerne sig selv, om de mon skulle gøre mere for udbredelsen, og om de mon skulle foretage en egentlig evaluering af betydningen af aftalerne. I nogle organisationer har personudskiftninger betydet at rammeaftalen næsten er gået i glemmebogen. Alt i alt forekommer det dog i de fleste organisationer ikke som et højt prioriteret område at fremme udbredelsen af lokalaftaler.

Undersøgelsen viser at mange virksomheder værdsætter organisationernes rådgivning i forhandlingsprocessen. Mange finder det naturligt at deres organisationer læser lokalaftalerne igennem og siger god for dem. Der er dog nogen der mener, at organisationer ikke bør blande sig i virksomhedernes ”indre anliggender”. Dette er tydeligvis også et kontroversielt emne organisationerne imellem. Overordnet set er arbejdsgiverorganisationerne imod en egentlig godkendelse mens arbejdstagerorganisationerne gerne vil godkende aftalerne, fordi de frygter at deres medlemmer kan blive løbet over ende. Begge sider er forsigtige med at blande sig, hvis medlemmerne ikke selv har rettet henvendelse. Der er også en vis uenighed om nødvendigheden af at orientere om indgåede lokalaftaler. De fleste synes dog det er en naturlig ting.

De fleste af organisationerne ser en fremtid for aftalemuligheden, specielt i forbindelse med en udbredelse af arbejdsmiljøcertificering og måske også i forbindelse med en øget fokus på aftaler om arbejdsmiljø. Men det er ikke den store stigning de forventer. Når områderne

sammenlignes, kunne erfaringerne fra finansområdet tyde på at mulighederne langt fra er udtømte. Inden for finansområdet er der tilsyneladende opstået nogle standardmodeller. De er ikke formelt aftalt eller beskrevet, men de enkelte virksomheder hører om erfaringerne fra andre og bygger derfra deres egen aftale op. Man kunne således godt forestille sig at der kunne opstilles et antal standardmodeller for lokalaftaler, som sammen med de høstede erfaringerne kunne promoveres overfor virksomhederne inden for alle områder. Hvis dette skete med organisationernes og arbejdsmiljøsystemet opbakning, ville det formodentlig føre til en væsentlig større stigning i interessen for at indgå aftaler, end organisationerne for nuværende forestiller sig.

Undersøgelsen tyder på at organisationer og virksomheder i starten måtte famle sig lidt frem. Vejledningerne er siden blevet bedre, og flere virksomheder siger at der er tilstrækkeligt med information. Måske er der brug for en koordinering og simplificering af informationerne.

Aftalemæssigt kunne der opstå problemer i virksomheder der er dækket af flere overenskomster og dermed af forskellige rammeaftaler. Der er fx forskelle imellem hvordan aftaler skal vedtages. Undersøgelsen viser at dette i praksis ikke har været et problem. Aftalerne er typisk indgået med de største faggrupper og dækker alle på arbejdspladsen.

Det er et par gange blevet nævnt at rammeaftalerne er udformet med traditionelle virksomheder i tankerne. Der er ikke tænkt på store koncerner med uafhængige datterselskaber. Der findes nu flere eksempler på hvordan de meget store virksomheder har grebet aftalemuligheden an. Det kunne være en ide at gå vejledninger og rammeaftaler igennem for at se om de skulle justeres i forhold til disse erfaringer.

5.7 Sammenligning med det offentlige område

To nylige evalueringer inden for staten¹³ og det kommunale område¹⁴ indeholder også oplysninger om erfaringer med lokalaftaler om SiO. Disse evalueringer retter sig dog mere bredt mod hele samarbejdssystemet inden for de pågældende områder. På arbejdsmiljøområdet finder man dog også frem til resultater, som er parallelle med resultater af denne undersøgelse.

Det er således tydeligt at det også for offentlige virksomheder gælder, at der opnås større engagement og ejerskab når man selv har kunnet designe sin egen struktur for arbejdsmiljøarbejdet. Helt gennemgående udtrykkes derfor positive erfaringer med de lokalaftaler som er indgået på de to områder.

På arbejdsmiljøområdet fremhæves i statens evaluering at arbejdsmiljøarbejdet er blevet opprioriteret og effektiviseret. Det er til dels som følge af en vis professionalisering i forbindelse med at ledelse og medarbejdere arbejder tættere sammen. Informationen ud til medarbejderne vurderes også at være bedre.

Også i den kommunale evaluering peges entydigt på en styrkelse af arbejdsmiljøarbejdet. Her peges særligt på at arbejdsmiljøet er løftet op på et politikniveau, således at det ikke

¹³ Personalestyrelsen og Centralorganisationernes Fællesudvalg: Erfaringer med rammeaftalerne om SIO-MIO i staten. 2003

¹⁴ Steen E. Navrbjerg og Jørgen Steen Madsen: Mellem medindflydelse og medbestemmelse – en tværgående analyse af samarbejdet i kommunerne i Danmark. FAOS, 2004.

kun ses som et teknisk emne, men opfattes som et centralt tema for den kommunale strategi på personale- og samarbejdsområdet.

Det er endvidere karakteristisk for begge områder at både SiO og samarbejdssystemet kan skrues sammen på mange måder. I begge områder var der i starten specielt tænkt på en sammenlægning af SU og SiU til et MIO-udvalg eller MED-udvalg, men det har også vist sig at man kan styrke arbejdsmiljøarbejdet uden at lægge de to sammen, og at der i praksis findes mange forskellige modeller. På den måde er resultaterne ganske parallelle til det private område. De samme overordnede mål kan nås med forskellige midler, og det væsentlige er i høj grad at man lokalt udvikler sin egen løsning, som man derved får stort lokalt ejerskab til.

Bilag 1. Oversigt over indgåede rammeaftaler og vejledninger

Oversigt over indgåede rammeaftaler 2003 i den private sektor, udarbejdet af Institut for Produktion og Ledelse, Danmarks Tekniske Universitet.

Industrien

Organisationsaftale om organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet i virksomhederne af 27. maj 1998 mellem Dansk Industri og CO-Industri.

Handel og Service (detail og en gros)

Aftale om virksomhedstilpasset sikkerhedsorganisation indgået mellem Dansk Handel og Service og HK/Handel af 13. november 2001.

Rammeaftale om fleksibilitet i sikkerhedsorganisationen indgået mellem Arbejdsgiverforeningen for Handel, Transport og Service, SID, HK/Service, HK/Handel og Ledernes Hovedorganisation i 1998.

Handel og Service (transport)

Rammeaftale om fleksibilitet i sikkerhedsorganisationen indgået af Arbejdsgiverforeningen for Handel, Transport og Service, Ledernes Hovedorganisation 21. september 1998.

Protokollat mellem FOA og Arbejdsgiverforeningen for Handel Transport og Service om FOAs tiltrædelse til ovenstående aftale af 18. december 2000.

Rammeaftale om fleksibilitet i sikkerhedsorganisationen indgået mellem Arbejdsgiverforeningen for Handel, Transport og Service og Dansk El-Forbund af 20. juni 2002.

Rammeaftale om fleksibilitet i sikkerhedsorganisationen indgået mellem Arbejdsgiverforeningen for Handel, Transport og Service og Dansk Metal af 20. juni 2002.

Rammeaftale om fleksibilitet i sikkerhedsorganisationen indgået mellem Arbejdsgiverforeningen for Handel, Transport og Service og Dansk Jernbaneforbund af 10. september 2002.

Rammeaftale om sikkerhedsorganisationen indgået mellem Arbejdsgiverforeningen for Handel, Transport og Service og KAD.

Finanssektoren

Rammeaftale om organisering af arbejdsmiljø- og samarbejdsstrukturen i den finansielle sektor indgået mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening og Finansforbundet med ikrafttræden 1. juli 2000.

Rammeaftale mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening og Forsikringskartellet om organisering af arbejdsmiljø- og samarbejdsstrukturen i forsikringssektoren af 23. august 2001.

Oversigt over vejledninger til rammeaftaler 2003 i den private sektor

Industrien

Vejledning til Organisationsaftale. Om organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet i virksomhederne. CO-Industris Miljøudvalg. Uden dato.

Handel og service

Forståelsespapir knyttet til aftale mellem DHS og HK/Handel om virksomhedstilpasset sikkerhedsorganisation af 13. november 2001.

Vejledning om virksomhedsaftaler om fleksibilitet i sikkerhedsarbejdets organisering udarbejdet af Arbejdsgiverforeningen for Handel, Transport og Service, SID, HK/Service, HK/Handel og Ledernes Hovedorganisation i 1998.

Vejledning om virksomhedsaftaler om fleksibilitet i sikkerhedsarbejdets udarbejdet af Arbejdsgiverforeningen for Handel, Transport og Service og Ledernes Hovedorganisation 21. september 1998.

Vejledning om virksomhedsaftaler om fleksibilitet i sikkerhedsorganisationen udarbejdet af Arbejdsgiverforeningen for handel, transport og service og Dansk Jernbaneforbund juni 2002.

Finansområdet

Vejledning om organisering af arbejdsmiljø- og samarbejdsstrukturen i den finansielle sektor udarbejdet af Finanssektorens Arbejdsgiverforening og Finansforbundet med ikrafttræden i juni 2000.

Bilag 2. Undersøgelsesmetode

Undersøgelsen har rettet sig mod aftaler om organisering af arbejdsmiljøarbejdet og har omfattet følgende aktiviteter:

- 1) Indgåelse af aftaler med de involverede organisationer om deltagelse i undersøgelsen. I den forbindelse blev der aftalt procedure for kontakt til virksomheder med lokalaftaler og erfaringerne med forhandlinger om aftaler. Det er blevet sikret at der tages alle nødvendige hensyn til anonymitet af virksomhederne.
- 2) Interview med repræsentanter for parterne bag de enkelte rammeaftaler. Interviewet har rettet sig mod deres forventninger og ønsker til lokalaftaler der er indgået på basis af deres rammeaftaler samt om deres hidtidige erfaringer med udbredelsen af lokalaftaler set fra organisationernes side. Antal interviewede organisationer er 16. Oversigt over aftaler se bilag 1. Organisationsinterviewene er gennemført februar-marts 2004.
- 3) Der er gennemført interview med repræsentanter for ledelse og medarbejdere i 22 virksomheder med erfaringer med lokalaftaler. Interviewundersøgelsen er foretaget gennem separate interview med A- og B-siden. Fokus har været på at indsamle de erfaringer som parterne har gjort sig i forbindelse med brugen af lokalaftaler til organisering af arbejdsmiljøarbejdet. Interviewene er fordelt imellem de enkelte rammeaftaler således at sammenhængen mellem rammeaftale og lokalaftale kan belyses. Interviewguide i bilag 5. Virksomhedsinterview er gennemført marts-juni 2004. Besøgene er suppleret med telefoninterview, som er gennemført maj-juni 2004.
- 4) Telefoninterview med parterne på 11 virksomheder som har erfaringer med forhandlinger uden indgåelse af en aftale. Her er særligt fokuseret på de vanskeligheder der førte til det mislykkede forløb af forhandlinger, om virksomheden stadig er interesseret i indgåelse af en lokalaftale, og hvad der skulle til for at opnå en aftale. I 4 tilfælde lykkedes det kun at få fat i den ene part. Generelt er der så stor enighed parterne imellem at disse 4 virksomheder er medtaget i undersøgelsen. Gennemført maj-juni 2004.
- 5) Efter indsamling af datamateriale er nærværende rapport udarbejdet

Organisationerne har generelt været meget villige til at deltage. Enkelte havde tidsmæssige problemer pga. igangværende overenskomstforhandlinger, men der kom en aftale i stand til sidst.

Virksomhedsundersøgelsen er baseret på de kontakter som organisationerne var i stand til at formidle. Mange af de af organisationerne udpegede virksomheder har været villige til at medvirke og har brugt den fornødne tid til interview. Der har dog været en del virksomheder der af tidsmæssige årsager har takket nej til at deltage. Det er ikke vores indtryk fra dialogen med virksomhederne at de har sagt nej på grund af at aftalen skulle være politisk problematisk.

Der er stor forskel i dækningsgrad inden for de enkelte brancher. I de brancher hvor der er dårligst dækningsgrad har det været vanskeligt at nå op på det ønskede antal interviewvirksomheder. Oprindeligt var projektet designet således at det skulle udtages en stikprøve på 30 virksomheder og suppleres telefoninterview med 50 virksomheder. Som det ses nedenfor og mere detaljeret i kapitel 4 om virksomhedernes erfaringer med lokalaftalerne, har der ikke været et tilstrækkeligt antal aftaler at undersøge. Det samlede antal identificerede afta-

ler var 49 i alt. Forventningerne om det totale antal indgåede virksomhedsaftaler var derfor overvurderet ved projektets start. Man kan derfor i stedet sige at undersøgelsen beskæftiger sig med totalpopulationen af aftaler frem for en stikprøve.

Oversigt over undersøgte aftaler	Oversigt over undersøgelsens interview
52 lokalaftaler 7 opgivet at opnå aftale 8 havde ingen og havde ikke gjort forsøg 2 var i forhandling om en lokalaftale I alt: 69 – heraf 59 aftaler/forsøg på aftaler	22 interview på virksomheder 11 telefoninterview 12 afslag 14 udeladt bl.a. pga. besværlighed med at få kontakt 10 bortfaldet pga. forhandling/ingen aftale

Undersøgelsens validitet i forhold til det totale antal indgåede virksomhedsaftaler afhænger af kvaliteten af organisationernes information. Nogle af organisationerne har givet udtryk for usikkerhed om der eksisterer lokalaftaler i virksomheder, som de ikke er bekendt med. I forhold til undersøgelsen har denne usikkerhed givet anledning til diskussion af om det ville være muligt at afdække omfanget af denne usikkerhed og derigennem at få kontakt til flere virksomheder. Det er blevet vurderet at det ikke var praktisk muligt at identificere eventuelle virksomheder med uanmeldte lokalaftaler. Organisationerne mener at det drejer sig om ingen eller relativt få virksomheder.

Det er opfattelsen fra interview med organisationerne og med virksomhederne at der er en del virksomheder der ikke har en lokalaftale, men som benytter organiseringsformer der med fordel kunne formaliseres i en aftale. Det drejer sig fx om virksomheder der konsekvent afholder møder i sikkerhedsudvalget og samarbejdsudvalget i forlængelse af hinanden, og hvor de samme personer deltager i begge møder med forskellig status. Denne type virksomheder er ikke omfattet af undersøgelsen.

Det angivne antal interview i virksomheder repræsenterer det samlede antal interviewaftaler som det var muligt at opnå inden for projektets tidsmæssige og ressourcemæssige rammer. Det ville have været muligt at få flere interview på virksomhederne inden for finansområdet, men det ville have givet en overrepræsentation af dette område i undersøgelsen. De resterende virksomheder på finansområdet er blevet forsøgt interviewet pr. telefon. Det viste sig at det var meget tidskrævende og i mange tilfælde umuligt at arrangere telefoninterview med den del af virksomhederne der allerede havde afvist at deltage med interview på virksomheden. Undersøgelsens svarprocent inklusive telefoninterview er omkring 58%. Der blev foretaget interview på 40% af samtlige virksomheder og telefoninterview i de resterende 20%.

Aftaleområde	Antal aftaler	Antal interview	Udbredelse	Indsendelse
Industri DI ↔ CO-I	8 aftaler 4 opgivet I alt: 12	5 interview 2 telefoninterview 3 afslag 2 udeladt	Få aftaler Få ansatte	Man kender til få aftaler Usikkerhed om man har alle
Handel & service (Detail) DHS ↔ HK-H	9 aftaler 0 opgivet I alt: 9	3 interview 1 telefoninterview 3 afslag 2 udeladt	Få aftaler. Mange ansatte	Få aftaler Usikkerhed om man har alle
Handel og service (Engros & Transport) HTS ↔ SID, HK-S/H, LH, KAD, DFF, FOA, DEF, Metal, DJF	16 aftaler 2 opgivet 8 havde ingen I alt: 18	6 interview 0 telefoninterview 5 afslag 7 udeladt 8 bortfalder	Få aftaler Få ansatte	De fleste

Finansområdet FA ↔ FF FA ↔ DFL	19 aftaler 1 opgivet 2 i forhandling I alt: 20	8 interview 8 telefoninterview 1 afslag 3 udeladt 2 bortfalder	En del aftaler Ca. 75% af alle ansatte	Man mener at alle er indsendt.
I Alt	52 aftaler 7 opgivet 8 havde ingen 2 i forhandling I Alt: 59 (af 69)	22 interview 11 telefoninterview 12 afslag 14 udeladt 10 bortfalder	Relativt få Relativt få	De fleste er formodentlig indsendt

Ovenstående oversigt viser fordelingen af de 59 identificerede indgåede og opgivne lokal-aftaler fordelt på aftaleområder. En del virksomheder kalder lokalaftalerne for virksomhedsaftaler. Skemaet viser også organisationernes vurdering af udbredelsen af aftalerne inden for hvert enkelt område og en vurdering af hvorvidt man har kendskab til alle aftaler. I søjlen "Antal aftaler" er der også angivet hvor mange aftaler der blev "opgivet" i forhandlingsforløbet. Derudover er der angivet hvor mange virksomheder der ikke havde aftaler, selv om organisationerne mente, de havde en. Endelig var to virksomheder "i forhandling" og ønskede ikke at deltage af den grund. I søjlen med "antal interview", angives hvor mange interview der blev foretaget på virksomhederne og hvor mange der blev foretaget pr. telefon. Der er yderligere angivet hvor mange der gav "afslag". Afslag blev hyppigst begrundet med travlhed. Det angives også hvor mange virksomheder der blev "udeladt" af tidsmæssige årsager. Det var hyppigst på grund af stort besvær med at få kontakt til relevante personer og manglende tilbagemeldinger. Endelig er bortfaldet angivet. Bortfald skyldes at virksomheden ikke havde en aftale eller var i forhandling.

Bilag 3. Interviewguide for organisationer

- 1) Motiver til indgåelse af en rammeaftale
 - Forventninger til rammeaftalen
 - Indfrielse af forventningerne
- 2) Vanskeligheder i forbindelse med indgåelse af rammeaftalen
 - beskrivelse af forløbet
- 3) Udbredelse af lokalaftaler inden for organisationens rammeaftaler på arbejdsmiljøområdet (dækningsgrad)
 - Eventuelle initiativer til at fremme udbredelsen af lokalaftaler
 - Lever dækningsgraden op til organisationens forventninger
 - Hvordan følger organisationen udviklingen i brugen af lokalaftaler
- 4) Overholdelse af de enkelte elementer i rammeaftalerne fx om indberetning
- 5) Erfaringer med barrierer for indgåelse af lokalaftaler
- 6) Organisationens støtte til medlemmer som ønsker at indgå lokalaftaler
 - inddragelse i indgåelse af lokalaftaler
 - indhold i eventuel rådgivning
- 7) Lokalaftalernes overholdelse af kravene til SIO i bekendtgørelsen
- 8) Hvilken effekt vurderer organisationen at rammeaftalen har haft for arbejdsmiljøarbejdet?
 - Kendskab til konkret dokumentation eller indikatorer på ovenstående – eksempelvis fald i antal af ulykker, forbedret medarbejder trivsel eller lignende
- 9) Forventninger til den kommende udvikling i antal og indhold af lokalaftaler
- 10) Overvejelser om nye initiativer eller justeringer af eksisterende rammeaftaler?
 - Justeringer af eksisterende rammeaftaler
 - Indgåelse af nye rammeaftaler
- 11) Overvejelser om nye initiativer for at udbrede kendskabet til mulighederne for lokalaftaler
 - Planer om egne initiativer eller i samarbejde med modpart
 - Ønsker om initiativer/støtte fra arbejdsmiljøsystemet
- 12) Muligheden for kontakt til virksomheder med lokalaftaler eller med mislykkede forsøg på at indgå lokalaftaler
 - adresser og kontaktpersoner

Bilag 4. Interviewguide for virksomheder

- 1) Basisoplysninger om virksomheden
- 2) Initiativ til at forhandle en lokalaftale
 - Hvem tog initiativ til at begynde forhandlinger
 - Hvordan fik I kendskab muligheden for at indgå lokalaftalen, herunder rammeaftalen på området
 - Tidligere aftaler fx. dispensationer hos AT
- 3) Hvorfor valgte parterne på virksomheden at indgå en lokalaftale
 - Motiv til indgåelse
 - Forventninger til lokalaftalen
- 4) Vanskeligheder i forbindelse med indgåelse af lokalaftalen.
 - Beskrivelse af forløbet.
 - Hvem forhandlede aftalen
 - Hvem besluttede aftalen og hvordan
 - Blev organisationerne inddraget på noget tidspunkt
 - Hvordan fungerede rammeaftalen og eventuelle vejledninger
 - Har der været problemer med rammeaftaler for forskellig faggrupper
 - Er uorganiseret arbejdskraft blevet ”hørt” under forhandlingerne
- 5) Overholder lokalaftalen de enkelte elementer i rammeaftalerne
 - Indberetning
 - Krav om vedtagelse af aftale
 - Beskrivelser og mål af forbedringer
 - Andre krav
- 6) Hvilke konkrete organisatoriske ændringer har lokalaftalen medført
 - Målsætningen med lokalaftalen
 - Sammenlægning af SU og SiO
 - Færre eller flere SiG (afdelingsstørrelser)
 - Regionale SiG, størrelse af regioner
 - Ledelsesrepræsentation i SIO
 - Nye kvalifikationer/kompetencer til SiR/AL
 - Kurser og uddannelse
 - Arbejdsredskaber og tid
 - Integration med linieorganisationen
 - Andet
- 7) Har brugen af lokalaftaler ændret fokus for arbejdsmiljøarbejdet
 - Nye indsatsområder
 - Fysisk til psykisk arbejdsmiljø
 - Øget målbarhed af arbejdsmiljøindsatsen
 - Større ensartethed af arbejdsvilkår mellem afdelinger
 - Deltagelse og engagement blandt medarbejdere og ledere
 - Professionalitet og kvalitet

- 8) Er forventninger til aftalen indfriet
 - Hvad er det vigtigste resultat
- 9) Hvilken effekt har brugen af lokalaftalen haft på arbejdsmiljøet
 - Er der gennemført evaluering af aftalen og arbejdsmiljøarbejdet
 - Er der konkret dokumentation
 - Er der konkrete indikatorer (ulykker, trivsel, sygefravær...)
- 10) Forventninger til fremtiden for lokalaftalen og arbejdsmiljøarbejdet
 - Skal lokalaftalen justeres
 - Overvejelser om nye initiativer
- 11) Behov for støtte fra arbejdsmiljøsystemet
 - informationsmateriale – om muligheden – om gode og dårlige erfaringer
 - støtte til at indgå aftale – fra organisationerne – fra andre
 - støtte til at styrke arbejdsmiljøarbejdet i øvrigt – fra organisationerne – fra andre
- 12) anbefalinger til andre som vil lave lokalaftaler
- 13) Må vi få en kopi af aftalen
- 14) Er der noget vedr. lokalaftalen og arbejdsmiljøarbejdet som vi mangler at komme ind på

Bilag 5. Interviewguide for telefoninterview

- 1) Basisoplysninger om virksomheden
 - navn
 - branche
 - hovedaktivitet
 - antal ansatte
- 2) Initiativ til at forhandle en lokalaftale
 - Hvem tog initiativ til at begynde forhandlinger?
 - Hvordan fik I kendskab muligheden for at indgå lokalaftalen, herunder rammeaftalen på området?
 - Har i tidligere aftaler fx. dispensationer hos AT?
- 3) Motiv
 - Hvorfor valgte I at indgå en lokalaftale?
 - Hvad er jeres forventninger til lokalaftalen?
- 4) Beskrivelse af forløbet.
 - Oplevede I vanskeligheder i forbindelse med indgåelse af lokalaftalen?
 - Var der uenighed i mellem A- og B-siden og hvad drejede den sig i givet fald om?
 - Blev organisationerne inddraget på noget tidspunkt (hvorfor og om hvad)?
 - Hvordan fungerede rammeaftalen og eventuelle vejledninger?
- 5) Det blev ikke til noget (*springes over hvis aftale indgået*)
 - Hvordan og hvornår stoppede arbejdet med en aftale (efter at have modtaget info om krav til rammeaftaler, efter forhandlinger gået i gang m.v.)
 - Årsagen til at der ikke blev en aftale
 - Blev der lavet andre ændringer af SIO som holder sig inden for reglerne
 - Blev der lavet ændringer af SIO uden aftale fx sammenlægning af SU-SIU i praksis
 - Planer for fremtiden
 - Ønsker og behov fra arbejdsmiljøsystemer
- 6) Indhold af lokalaftalen
 - Hvilke konkrete organisatoriske ændringer har lokalaftalen medført ? (herunder sammenlægning af SU og SiO, færre eller flere SiG (afdelingsstørrelser), regionale SiG)
 - Ledelsesrepræsentation i SIO
- 7) Har brugen af lokalaftaler ændret fokus for arbejdsmiljøarbejdet
 - Nye indsatsområder fx fra fysisk til psykisk arbejdsmiljø?
 - Øget målbarhed af arbejdsmiljøindsatsen?
 - Deltagelse og engagement blandt medarbejdere og ledere?
 - Professionalitet og kvalitet?
- 8) Resultater
 - Er forventninger til aftalen indfriet?

- Hvad er det vigtigste resultat?
 - Er der gennemført evaluering af aftalen og arbejdsmiljøarbejdet?
- 9) Fremtiden
- Er der behov for at justeres lokalaftalen (på hvilke punkter)?
 - Overvejer I andre nye initiativer?
- 10) Arbejdsmiljøsystemet
- Synes du I har behov for støtte fra arbejdsmiljøsystemet (fx informationsmateriale, støtte til at indgå aftale, støtte til at styrke arbejdsmiljøarbejdet i øvrigt)?
- 11) Har du anbefalinger til andre som vil lave lokalaftaler?
- 12) Må vi få en kopi af aftalen? (Der vil ikke blive nævnt virksomhedsnavne i rapporten)

Bilag 6. Anvendte forkortelser

APV	Arbejdspladsvurdering
A-side	Arbejdsgiverside
BAR	Branchearbejdsmiljøråd
B-side	Medarbejderside
DTU	Danmarks Tekniske Universitet
IPL	Institut for Produktion og Ledelse
MED	Medindflydelse og medbestemmelse (kommunal model)
MIO	Medarbejderindflydelsesorgan (statslig model)
MISU	Miljø- og samarbejdsudvalg
SiG	Sikkerhedsgruppe
SiL	Sikkerhedsleder
SiO	Sikkerhedsorganisation
SiR	Sikkerhedsrepræsentant
SiSu	Sikkerheds- og samarbejdsudvalg
SiU	Sikkerhedsudvalg
SU	Samarbejdsudvalg
TR	Tillidsrepræsentant
DI, CO-I, DHS, HTS, SID, HK-S, HK-H, KAD, DFF, LH, FOA, DEF, Dansk Metal, DJF, FA, FF, DFL	
Se bilag 3.	